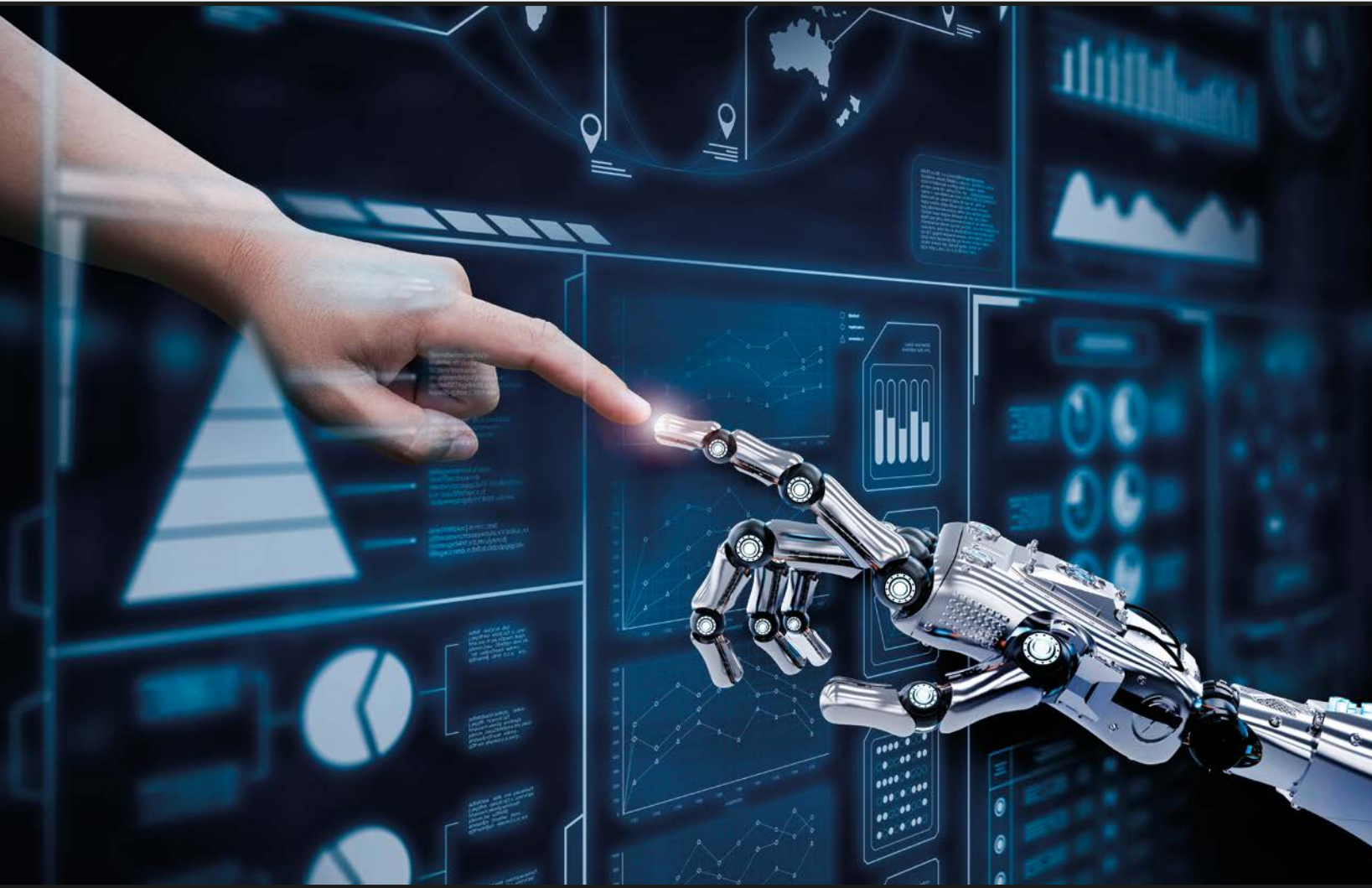


# HANDREIKING TECHNOLOGIE

## EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



Handreiking voor inclusieve ondernemers die antwoorden zoeken op de vraag hoe kan ik met behulp van technologie mijn medewerkers met psychosociale belemmeringen ondersteunen om duurzaam en met plezier aan het werk te blijven en daarmee een waardevolle bijdrage te leveren aan mijn organisatie?

AUTEURS: Kim Kranenburg, Petra Teeuwen, Marian Schoone-Harmsen, Michiel de Looze, Astrid Hazelzet, Ellen Wilschut, Anita Cremers, Roland Blonk, Harry de Boer – Oktober 2020

**TNO** innovation  
for life

# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

INLEIDING  
HANDREIKING



Wat mooi dat u zich inzet voor een meer inclusief medewerkersbestand in uw onderneming. U weet waarschijnlijk al dat ieder mens iets waardevols kan toevoegen aan de missie van uw bedrijf, wat zijn of haar achtergrond, idealen, fysieke of mentale staat ook is.

START HANDREIKING

VERANTWOORDING

Met deze handreiking willen we u meer inzicht geven in de rol van technologie en dan met name de rol die verschillende technologische innovaties kunnen spelen om uw medewerkers optimaal te laten functioneren en op hun eigen niveau uit te dagen. We nemen u mee in een aantal ontwikkelingen die uw medewerkers kunnen ondersteunen en die tevens een bijdrage leveren aan uw maatschappelijke opgave. In deze handreiking richten we ons op een specifieke doelgroep namelijk medewerkers met een psychosociale belemmering.

In deze handreiking gaan we niet te diep in op andere aanpakken zoals organisatorische maatregelen en HR beleid, maar geven we u een inkijk in de mogelijk heden die technologie (of inclusieve technologie zoals het ook wel genoemd wordt) u kan bieden om de meer kwetsbare mensen in uw organisatie te ondersteunen en te behouden. We stippen kort aan wat bedoeld wordt met psychosociale belemmeringen, geven u een overzicht van enkele belangrijke technologieën die daarop inspelen en laten een aantal ondernemers aan het woord die technologie al succesvol inzetten op dit gebied.

Tenslotte geven we u een aantal belangrijke tips uit de praktijk om hier concreet mee aan de slag te gaan.

Start hier de verschillende onderdelen van de handreiking →

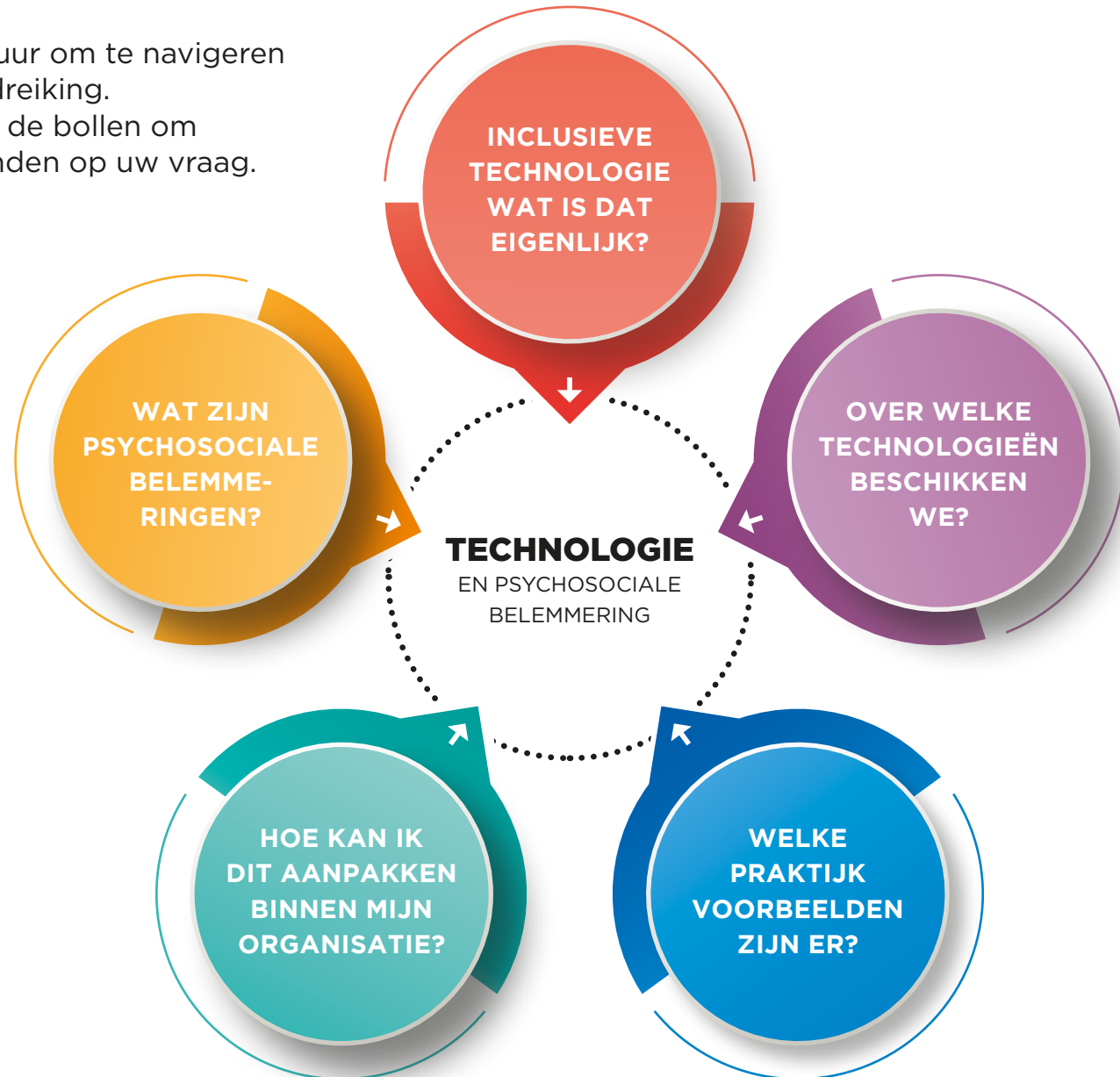
# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

INLEIDING  
HANDREIKING

START HANDREIKING →

VERANTWOORDING

Gebruik het figuur om te navigeren door deze handreiking. Klik op één van de bollen om antwoord te vinden op uw vraag.



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

INCLUSIEVE  
TECHNOLOGIE WAT IS  
DAT EIGENLIJK? →

VIER ROUTES  
NAAR DUURZAME  
INZETBAARHEID

In reguliere bedrijven zien we steeds meer technologie op de werkvloer, specifiek gericht op het ondersteunen van mensen in het werk. In de industrie wordt ook wel gesproken over de 'tech-augmented worker', de medewerker die door technologie 'sterker' en productiever wordt.

We spreken van inclusieve technologie wanneer de mogelijkheden van technologie worden benut om mensen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier aan het werk te krijgen en te houden. Inclusieve technologie kan ervoor zorgen dat ook medewerkers die wat meer moeite hebben om aan de eisen van het werk te (blijven) voldoen een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan uw bedrijfsprestaties. Dit versterkt het geloof in eigen kunnen en het gevoel van verbondenheid met de organisatie, hetgeen leidt tot gemotiveerde medewerkers die hun beste beentje voor het bedrijf willen voorzetten.

## DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat uw medewerkers niet alleen hier en nu inzetbaar zijn, maar dat ze ook op de langere termijn voor u kunnen en willen blijven werken. Arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de mate waarin die passen bij individuele werkenden en werkzoekenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van deze inzetbaarheid. Het draait dus om de mate waarin de vaardigheden en behoeften van medewerkers aansluiten op wat het werk vraagt én op wat het werk te bieden heeft. In het rapport "[duurzame inzetbaarheid in Nederland](#)" kunt u hier meer over lezen.

Overige links over duurzame inzet-  
baarheid en inclusieve technologie →

In het volgende plaatje is weergegeven hoe technologie kan ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar maken (en houden) van medewerkers, speciaal ook van medewerkers met een psychosociale problematiek in uw organisatie. In deze handreiking richten we ons **voornamelijk op het onderdeel werken**.

## ZOEKEN EN VINDEN WERK



### TECHNOLOGIE I

Zoek en vind  
ondersteuning



### INTENTIE

### VAARDIGHEDEN

## WERKEN



### TECHNOLOGIE II



### TAAKUITVOERING

fysiek, cognitief, psychosociaal



### TECHNOLOGIE III



### VITALITEIT

ondersteuning



### TECHNOLOGIE IV



### ONTWIKKELING

ondersteuning



### TECHNOLOGIE V



### MOBILITEIT

ondersteuning

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

INCLUSIEVE TECHNOLOGIE WAT IS DAT EIGENLIJK? →

VIER ROUTES NAAR DUURZAME INZETBAARHEID

In reguliere bedrijven zien we steeds meer technologie op de werkvloer, specifiek gericht op het ondersteunen van mensen in het werk. In de industrie wordt ook wel gesproken over de ‘tech-augmented worker’, de medewerker die door technologie ‘sterker’ en productiever wordt.

We spreken van inclusieve technologie wanneer de mogelijkheden van technologie worden benut om mensen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier aan het werk te

In het volgende plaatje is weergegeven hoe technologie kan ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar maken (en houden) van medewerkers, speciaal ook van medewerkers met een

## MEER LEZEN?

Overige interessante links over duurzame inzetbaarheid en inclusieve technologie:

- [SimpleCheck: Duurzame Inzetbaarheids Index \(DIX\)](#)
- [TNO: Meer mensen aan het werk door inclusieve technologie?](#)

KADER SLUITEN ✕

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat uw medewerkers niet alleen hier en nu inzetbaar zijn, maar dat ze ook op de langere termijn voor u kunnen en willen blijven werken. Arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de mate waarin die passen bij individuele werkenden en werkzoekenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van deze inzetbaarheid. Het draait dus om de mate waarin de vaardigheden en behoeften van medewerkers aansluiten op wat het werk vraagt én op wat het werk te bieden heeft. In het rapport [“duurzame inzetbaarheid in Nederland”](#) kunt u hier meer over lezen.

Overige links over duurzame inzetbaarheid en inclusieve technologie →

## WERKEN



TECHNOLOGIE II →

**TAAKUITVOERING**

fysiek, cognitief, psychosociaal



TECHNOLOGIE III →

**VITALITEIT**

ondersteuning



TECHNOLOGIE IV →

**ONTWIKKELING**

ondersteuning



TECHNOLOGIE V →

**MOBILITEIT**

ondersteuning

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

INCLUSIEVE  
TECHNOLOGIE WAT IS  
DAT EIGENLIJK?

VIER ROUTES  
NAAR DUURZAME  
INZETBAARHEID



Voor de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers is een aantal zaken van belang. TNO vat deze samen onder vier routes. Technologieën kunnen deze routes ondersteunen. De vier routes zijn



## TAAKHERONTWERP

Wat de arbeidstaken van uw medewerker met zich meebrengen aan cognitieve, fysieke en psychosociale eisen (taakeisen) moet in evenwicht zijn met de capaciteiten van een medewerker (werkvermogen). Als belemmeringen het werkvermogen van uw medewerker aantasten en er een disbalans dreigt, is het van belang dat taakeisen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door andere taken te kiezen, taken aan te passen of taakondersteuning te bieden.



## VITALISERING

Duurzaam aan het werk blijven, vraagt om een goede gezondheid en vitaliteit van uw medewerkers. Vitaliteit wordt ook wel gedefinieerd als gemotiveerd en energiek zijn waardoor je gezond en productief aan het werk kan zijn en plezier in het werk behoudt. Een verminderde gezondheid vormt een belangrijke bedreiging voor vitaal aan het werk blijven. Chronische gezondheidsproblemen, en dan met name psychische klachten en hartproblemen, vergroten de kans om werk te verliezen, terwijl werken juist weer heel belangrijk blijkt te zijn voor de vitaliteit en gezondheid. Ook hier is een open en gelijkwaardige dialoog tussen de medewerker en leidinggevende – waarin aspecten die te maken hebben met vitaliteit, gezondheid en de balans tussen taakeisen en werkvermogen onderwerp van gesprek zijn – van groot belang, zeker voor medewerkers met een arbeidsbeperking.



## ONTWIKKELING

Om de vaardigheden van uw medewerkers op peil te houden en aan te passen aan nieuwe eisen die het werk stelt is het van belang dat de medewerker zich blijft ontwikkelen. Bij een grotere overlap tussen de gevraagde en aanwezige kennis, is de 'productieve kennis' bij een medewerker groter en dit vergroot de inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. Het ontwikkelen van vaardigheden en kennis is voor een deel van de mensen niet vanzelfsprekend, bijvoorbeeld voor degenen die in het verleden problemen hebben gehad op school of hun opleiding zonder startkwalificatie hebben verlaten. Het is dan ook belangrijk om medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen op een manier die het beste bij hen past en een klimaat te creëren waarin deelname aan ontwikkelactiviteiten gewaardeerd wordt.



## MOBILITEIT

Bij medewerkers die niet langdurig op een bepaalde werkplek kunnen blijven, zou aandacht uit moeten gaan naar doorstroom naar een andere functie binnen het bedrijf (interne mobiliteit) of door bij een ander bedrijf aan de slag te gaan (externe mobiliteit). Zowel interne als externe mobiliteit vraagt initiatief van de medewerker zelf waaronder netwerken, oriëntatie op de arbeidsmarkt en zelfpresentatie, het liefst met hulp van de werkgever. Hiervoor zijn wel bepaalde vaardigheden nodig die niet bij iedereen in even grote mate aanwezig zijn. Met name mensen met een psychosociale belemmering hebben moeite om dit soort activiteiten uit te voeren.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET DAN?



Er zijn verschillende technologieën die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ondersteunen in het vinden en behouden van een baan. In deze handreiking richten we ons speciaal op technologieën die mensen met een psychosociale belemmering kunnen ondersteunen.

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

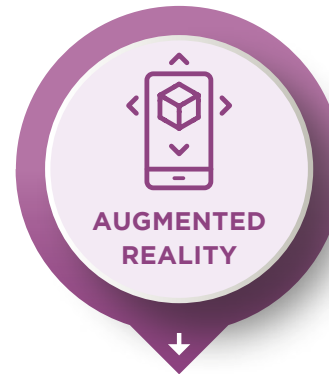
SERIOUS GAMING

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN



AUGMENTED REALITY



VIRTUAL REALITY



DIGITALE ASSISTENTIE



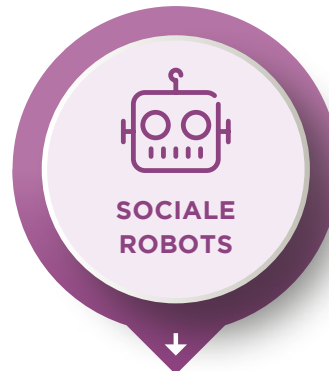
SERIOUS GAMING



MONITORING & FEEDBACK



COLLABORATIVE ROBOTS



SOCIALE ROBOTS



ONLINE PLATFORMEN



Zie hier onze bronnen/referenties

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING

MONITORING & FEEDBACK

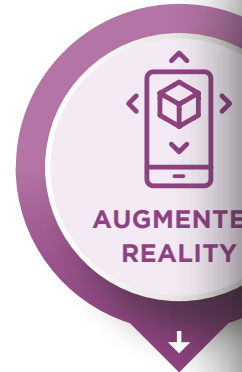
COLLABORATIVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN



Er zijn verschillende technologieën die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ondersteunen in het vinden en behouden van een baan. In deze handreiking richten we ons speciaal op technologieën die mensen met een psychosociale belemmering kunnen ondersteunen.



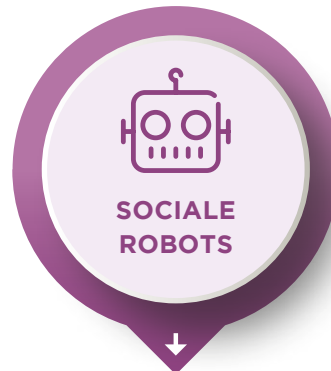
AUGMENTE  
REALITY



DIGITALE  
ASSISTENTIE



SERIOUS  
GAMING



SOCIALE  
ROBOTS



ONLINE  
PLATFORMEN

KADER SLUITEN ✕

## BRONNEN / REFERENTIES

- Coalitie voor technologie en inclusie, *Overzicht nieuwe technologie voor Inclusie: Kansen van technologie voor inclusie* (2017). Technopolis Group, UWV, SEOR Erasmus School of Economics.
- Cremers, A.H.M. en van Schendel, J.A. (2017) *Inclusief iedereen: ondersteunende technologie voor mensen met een cognitieve beperking bij digitaal zakendoen met de overheid*. TNO Rapport.
- Kranenburg, K., de Looze, M., Wilschut, E., de Boer, H., Könemann, R., Hazelzet, A. (2020) *Wegwijzer voor inclusieve technologie*. Kennisalliantie Inclusie en Technologie (Cedris, SBCM, TNO)

← Zie hier onze bronnen/referenties

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



OVER WELKE  
TECHNOLOGIEËN  
HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY →

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING

MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORATIVE  
ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN

Augmented reality (AR) voegt informatie toe aan de wereld zoals we die normaal zien. Die informatie kan bestaan uit werkinstructies, feedback op geleverd werk of ondersteuning.

DE INFORMATIE KAN VIA VERSCHILLENDE SYSTEMEN AAN DE GEBRUIKER (MEDEWERKER) WORDEN GETOOND:

- monitor;
- tablet of smart phone;
- beamerprojecties op het werkblad;
- smart glasses (2D of 3D);

Wanneer er een koppeling is met camerabeelden of andere sensorinformatie, kan meer gerichte informatie worden gegeven, afgestemd op locatie, kijkrichting of werk-output.

Een mooi praktijkvoorbeeld van het gebruik van augmented reality →

AR GEEFT MOGELIJK ONDERSTEUNING BIJ:

- problemen met het korte en lange termijn geheugen;
- moeite hebben met logisch redeneren;
- het voorstellingsvermogen van een medewerker;
- het vergroten van aandacht en concentratie;
- het oplossen van (complexere) problemen;
- het leren van werkzaamheden die al eerder uitgevoerd zijn.

AR kan ingezet worden ter ondersteuning van belemmeringen op gebied van sociaal functioneren, emotieregulatie en motivatie.



TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

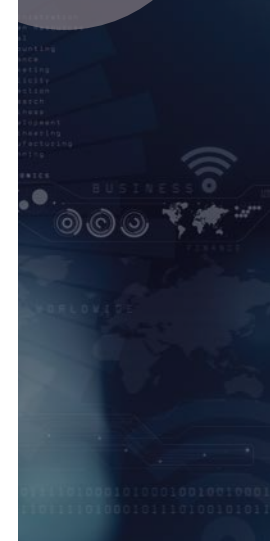
KADER SLUITEN ✕

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN AUGMENTED REALITY

<b>Naam:</b>	Operator Support System (smart beamer projecties) bij <b>Senzer</b> .
<b>Beschrijving:</b>	Werkinstructies en feedback worden op het werkblad geprojecteerd op basis van sensorinformatie en door middel van een beamer.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering ( <b>taakondersteuning</b> →) helpt bij het trainen van vaardigheden ( <b>ontwikkeling</b> →) en vergroot de kansen op doorstroming naar ander werk/andere werkgevers ( <b>mobiliteit</b> →).
<b>Begeleiding:</b>	Er is begeleiding nodig bij de eerste kennismaking met het systeem en bijvoorbeeld wanneer een medewerker er met de geboden informatie of met de hulpknoppen niet uitkomt. Het systeem biedt de mogelijkheid om via een virtuele geprojecteerde knop op tafel een begeleider op te roepen.
<b>Doelgroep:</b>	De technologie is niet specifiek voor de doelgroep ontwikkeld, maar is al wel succesvol toegepast bij mensen met een verstandelijke beperking tijdens meerdere pilots.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot.

- het vergroten van aandacht en concentratie;
- het oplossen van (complexere) problemen;
- het leren van werkzaamheden die al eerder uitgevoerd zijn.

AR kan ingezet worden ter ondersteuning van belemmeringen op gebied van sociaal functioneren, emotieregulatie en motivatie.



OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE H

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORAT ROBOT

SOCIALE ROBO

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN AUGMENTED REALITY

<b>Naam:</b>	Operator Support System (smart beamer projecties) bij <b>Senzer</b> .
<b>Beschrijving:</b>	Werkinstructies en feedback worden op het werkblad geprojecteerd op een scherm en door middel van een beamer.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering (taakondersteuning →) van vaardigheden (ontwikkeling →) en vergroot de kansen op doorstroming naar andere werkgevers (mobiliteit →).
<b>Begeleiding:</b>	Er is begeleiding nodig bij de eerste kennismaking met het systeem en de medewerker er met de geboden informatie of met de hulpknoppen niet in staat is om de mogelijkheid om via een virtuele geprojecteerde knop op tafel een beamer te gebruiken.
<b>Doelgroep:</b>	De technologie is niet specifiek voor de doelgroep ontwikkeld, maar is geschikt voor mensen met een verstandelijke beperking tijdens meerdere pilots.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot.

KADER SLUITEN ✕



KADER SLUITEN ✕



### TAAKONDERSTEUNING

Wat de arbeidstaken van uw medewerker met zich meebrengen aan cognitieve, fysieke en psychosociale eisen (taakeisen) moet in evenwicht zijn met de capaciteiten van een medewerker (werkvermogen). Als belemmeringen het werkvermogen van uw medewerker aantasten en een disbalans dreigt, moeten taakeisen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door andere taken te kiezen, taken aan te passen of taakondersteuning te bieden.

- het vergroten van aandacht en concentratie;
- het oplossen van (complexere) problemen;
- het leren van werkzaamheden die al eerder uitgevoerd zijn.

AR kan ingezet worden ter ondersteuning van belemmeringen op gebied van sociaal functioneren, emotieregulatie en motivatie.

OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE H...

AUGMENTED R...

VIRTUAL REAL...

DIGITALE ASS...

SERIOUS GAM...

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIE ROBOTEN

SOCIALE ROBOTEN

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕



## ONTWIKKELING

Om de vaardigheden van uw medewerkers op peil te houden zodat deze blijven aansluiten op de (nieuwe) eisen van het werk stelt is het van belang dat de persoon zicht blijft ontwikkelen. Bij een grotere overlap tussen de gevraagde en aanwezige kennis, is de 'productieve kennis' bij een medewerker groter en dit vergroot de inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. Het ontwikkelen van vaardigheden en kennis is voor een deel van de mensen niet vanzelfsprekend, bijvoorbeeld voor degenen die in het verleden problemen hebben gehad op school of hun opleiding zonder startkwalificatie hebben verlaten. Het is dan ook belangrijk om medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen op een manier die het beste bij hen past en een klimaat te creëren waarin deelname aan ontwikkelactiviteiten gewaardeerd wordt.

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN AUGMENTED REALITY

<b>Naam:</b>	Operator Support System (smart beamer projecties) bij <b>Senzer</b> .
<b>Beschrijving:</b>	Werkinstructies en feedback worden op het werkblad geprojecteerd op de werkbekleding en door middel van een beamer.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering (taakondersteuning →) van vaardigheden (ontwikkeling →) en vergroot de kansen op doorstromen naar andere werk/andere werkgevers (mobiliteit →).
<b>Begeleiding:</b>	Er is begeleiding nodig bij de eerste kennismaking met het systeem en de medewerker er met de geboden informatie of met de hulpknoppen niet in staat is om de mogelijkheid om via een virtuele geprojecteerde knop op tafel een beamer te bedienen.
<b>Doelgroep:</b>	De technologie is niet specifiek voor de doelgroep ontwikkeld, maar is ontwikkeld voor mensen met een verstandelijke beperking tijdens meerdere pilots.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot.

- het vergroten van aandacht en concentratie;
- het oplossen van (complexere) problemen;
- het leren van werkzaamheden die al eerder uitgevoerd zijn.

AR kan ingezet worden ter ondersteuning van belemmeringen op gebied van sociaal functioneren, emotieregulatie en motivatie.

OVER WELKE TECHNOLOGIËN HEBBEN WE HET

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTEN

SERIOUS GAMES

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIEVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTICA

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN AUGMENTED REALITY

<b>Naam:</b>	Operator Support System (smart beamer projecties) bij <b>Senzer</b> .
<b>Beschrijving:</b>	Werkinstructies en feedback worden op het werkblad geprojecteerd op de werkbekleding en door middel van een beamer.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering (taakondersteuning →) van vaardigheden (ontwikkeling →) en vergroot de kansen op doorstromen naar andere werk/andere werkgevers (mobiliteit →).
<b>Begeleiding:</b>	Er is begeleiding nodig bij de eerste kennismaking met het systeem en de medewerker er met de geboden informatie of met de hulpknoppen niet in staat is om de mogelijkheid om via een virtuele geprojecteerde knop op tafel een beamer te bedienen.
<b>Doelgroep:</b>	De technologie is niet specifiek voor de doelgroep ontwikkeld, maar is geschikt voor verschillende mensen met een verstandelijke beperking tijdens meerdere pilots.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot.

KADER SLUITEN ✕



### MOBILITEIT

Bij medewerkers die niet langdurig op een bepaalde werkplek kunnen blijven, zou aandacht uit moeten gaan naar doorstromen naar een andere functie binnen het bedrijf (interne mobiliteit) of door bij een ander bedrijf aan de slag te gaan (externe mobiliteit). Zowel interne als externe mobiliteit vraagt initiatief van de medewerker zelf waaronder netwerken, oriëntatie op de arbeidsmarkt en zelfpresentatie, het liefst met hulp van de werkgever. Hiervoor zijn wel bepaalde vaardigheden nodig die niet bij iedereen in even grote mate aanwezig zijn. Met name mensen met een psychosociale belemmering hebben moeite om dit soort activiteiten uit te voeren.

- het vergroten van aandacht en concentratie;
- het oplossen van (complexere) problemen;
- het leren van werkzaamheden die al eerder uitgevoerd zijn.

AR kan ingezet worden ter ondersteuning van belemmeringen op gebied van sociaal functioneren, emotieregulatie en motivatie.

OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTEN

SERIOUS GAMES

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIEVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTICA

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY →

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN

Virtual reality (VR) maakt het mogelijk om een 3D-wereld omgeving te simuleren.

Deze 3D-wereld kan vervolgens aan iemand getoond worden, wanneer hij/zij een zogenaamde VR-bril opzet. Doordat de VR-bril twee beelden toont, één voor ieder oog, lijkt het voor de persoon alsof hij zich in de getoonde 3D-omgeving bevindt. Deze gewaarwording wordt versterkt doordat de VR-bril hoofdbewegingen van de persoon registreert, waardoor de getoonde beelden zich aanpassen aan de kijkrichting van de persoon.

Wanneer een medewerker een speciale handschoen (uitgerust met actuatoren) draagt, zou hij ook tactiele informatie (je voelt dan echt wat je in de 3D-wereld aanraakt) kunnen krijgen.

Een mooi praktijkvoorbeeld van het gebruik van virtual reality →

VR GEEFT MOGELIJK ONDERSTEUNING BIJ:

- het leren werken in een team en met een leidinggevende;
- het verhogen van de motivatie om het werk uit te voeren;
- het verkrijgen of vergroten van zelfvertrouwen;
- het verminderen van faalangst;
- het (leren) kennen en begrijpen van de normen en waarden die bij het werk horen.



VIRTUAL REALITY KAN OOK WORDEN GEBRUIKT BIJ HET ONDERSTEUNEN VAN BELEMMERINGEN OP GEBIED VAN GEHEUGEN:

- redeneren;
- aandacht of uithoudingsvermogen;
- waarneming;
- motoriek;
- energiebalans / uithoudingsvermogen.

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

Virtual reality (VR) maakt het mogelijk om een 3D-wereld omgeving te simuleren

KADER SLUITEN ✕

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN VIRTUAL REALITY

Komt hier ook nog een korte inleidende tekst??

<b>Naam:</b>	Ervaren van werk: <a href="#">onderdeel van Lab XL bij Weener XL</a>
<b>Beschrijving:</b>	Via Virtual Reality wordt een reëel beeld gegeven aan werkzoekenden hoe het er in het werk bij specifieke banen in verschillende branches aan toe gaat.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Ondersteunt bij het zoeken en vinden van werk en kan de baanmobiliteit ( <a href="#">mobiliteit</a> →) bevorderen binnen of buiten de organisatie.
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding door bijvoorbeeld een job coach blijft meestal nodig.
<b>Doelgroep:</b>	Ontwikkelt voor mensen die werk zoeken bij sociale/werkleer bedrijven.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	In de opstart / verkenningsfase.

- het verkrijgen of vergroten van zelfvertrouwen;
- het verminderen van faalangst;
- het (leren) kennen en begrijpen van de normen en waarden die bij het werk horen.

- redeneren;
- aandacht of uithoudingsvermogen;
- waarneming;
- motoriek;
- energiebalans / uithoudingsvermogen.



...T BIJ  
...P GEBIED

OVER WELKE  
TECHNOLOGIEËN  
HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORAT  
ROBOTS

SOCIALE ROB

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

Virtual reality (VR) maakt het mogelijk om een 3D-wereld omgeving te simuleren

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN VIRTUAL REALITY

Komt hier ook nog een korte inleidende tekst??

<b>Naam:</b>	Ervaren van werk: <a href="#">onderdeel van Lab XL bij Weener XL</a>
<b>Beschrijving:</b>	Via Virtual Reality wordt een reëel beeld gegeven aan werkzoekenden specifieke banen in verschillende branches aan toe gaat.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Ondersteunt bij het zoeken en vinden van werk en kan de baanmobiliteit binnen of buiten de organisatie.
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding door bijvoorbeeld een job coach blijft meestal nodig.
<b>Doelgroep:</b>	Ontwikkelt voor mensen die werk zoeken bij sociale/werkleer bedrijven
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	In de opstart / verkenningsfase.

KADER SLUITEN ✕



### MOBILITEIT

Bij medewerkers die niet langdurig op een bepaalde werkplek kunnen blijven, zou aandacht uit moeten gaan naar doorstroom naar een andere functie binnen het bedrijf (interne mobiliteit) of door bij een ander bedrijf aan de slag te gaan (externe mobiliteit). Zowel interne als externe mobiliteit vraagt initiatief van de medewerker zelf waaronder netwerken, oriëntatie op de arbeidsmarkt en zelfpresentatie, het liefst met hulp van de werkgever. Hiervoor zijn wel bepaalde vaardigheden nodig die niet bij iedereen in even grote mate aanwezig zijn. Met name mensen met een psychosociale belemmering hebben moeite om dit soort activiteiten uit te voeren.

- het verkrijgen of vergroten van zelfvertrouwen;
- het verminderen van faalangst;
- het (leren) kennen en begrijpen van de normen en waarden die bij het werk horen.

- redeneren;
- aandacht of uithoudingsvermogen;
- waarneming;
- motoriek;
- energiebalans / uithoudingsvermogen.

OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTEN

SERIOUS GAMING

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIEVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTICA

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE →

SERIOUS GAMING

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN

Digitale assistentie kan geleverd worden met behulp van apps (of andere software) op smartphone, tablet of computer. De app biedt assistentie op afroep. De medewerker stelt een vraag waarna het app-programma de vereiste informatie verzamelt, acties uitvoert en een antwoord formuleert. Invoer van de vraag op het display kan via toetsen en scherm, dan wel via spraak plaatsvinden. Zo kan men bij allerlei activiteiten hulp krijgen, bij concrete aspecten van taakuitvoering zoals bijvoorbeeld het bestellen van producten, of bij meer algemene activiteiten als het beheren van de agenda.

Er kan ook sprake zijn van een coach die niet alleen op afroep, maar ook op basis van gemeten informatie, bijvoorbeeld de locatie van een medewerker, 'ongevraagd' advies geeft. Er kan gebruik gemaakt worden van een virtueel karakter of avatar: een sprekend, bewegend personage dat werkt met spraaktechnologie en computer graphics. Het gebruik van een virtueel karakter als interface leidt vaak tot een meer natuurlijke interactie. Afhankelijk van de ingebouwde intelligentie van het karakter kan deze ondersteuning en coaching op maat aanbieden. Het karakter kan zelfs een sociale band opbouwen met de medewerker.

Twee mooie praktijkvoorbeelden van een digitale assistent →



EEN DIGITALE ASSISTENT KAN GEBRUIKT WORDEN BIJ:

- het ondersteunen van belemmeringen op gebied van sociaal functioneren;
- het reguleren van emoties;
- het motiveren door het geven van positieve feedback;
- het samenwerken met anderen.

Ook kan een digitale assistent helpen bij ontwikkeling van eigen regie of dagelijkse vaardigheden.

TERUG NAAR STARTFIGUUR



## TWEE MOOIE PRAKTIJKVOORBEEDEN VAN EEN VIRTUELE ASSISTENT

<b>Naam:</b>	Digitale assistentie bij het reizen: <b>GoOV app</b>
<b>Beschrijving:</b>	De GoOV app helpt mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening zelfstandig te reizen. Via de app kiest de reiziger de bestemming. Daarna kan hij zien hoe hij van huis naar de halte of het treinstation moet lopen, hoe laat de bus of trein komt, etcetera. Er komen meldingen wanneer hij in- of uit moet checken en wanneer hij op de 'stopknop' in de bus moet drukken. Als er vertraging is, wordt het reisadvies automatisch aangepast. De technologie helpt bij het plannen, beslissen en redeneren, bij het oplossen van problemen en ondersteunt het korte en lange termijn geheugen.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering ( <b>taakondersteuning</b> →) (het reizen), maakt zelfstandig en vergroot daardoor kansen op het gebied van baanmobiliteit ( <b>mobiliteit</b> →)
<b>Begeleiding:</b>	Bij aanvang van gebruik is begeleiding nodig, daarna wordt zelfstandig reizen beoogd
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Opschaling/replicering

<b>Naam:</b>	Hulp via app bij dagelijkse activiteiten: <b>vraag app</b>
<b>Beschrijving:</b>	App die mensen met licht verstandelijke beperking helpt met alledaagse vragen via vrijwilligers op afstand; De app biedt een platform voor mensen met een vraag en koppelt deze aan flexibele vrijwilligers. Als vragensteller open je de app en stel je je vraag door hem in te typen of in te spreken. De vraag wordt dan naar een aantal vrijwilligers gestuurd. De eerste vrijwilliger die de vraag oppakt komt met de vragensteller in een chatgesprek.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De geleverde ondersteuning zou ondersteuning kunnen geven bij zoeken naar werk, <b>ontwikkeling</b> → en (interne) <b>mobiliteit</b> →. Deze app is natuurlijk ook binnen een organisatie te gebruiken als een soort buddy systeem
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding door bijvoorbeeld een vrijwilliger of jobcoach is nodig
<b>Doelgroep:</b>	De app is onder andere bedoeld voor mensen met een verstandelijke beperking
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Ontwerp/pilot
<b>Meer informatie:</b>	<a href="#">Kennisplein gehandicaptensector</a>

**Meer voorbeelden:** → [Virtual assistant Proxy](#), Opstart/verkenningfase | → [Assist helpt](#) beschikbaar  
→ [Habitica](#) beschikbaar | → [Tingit](#) beschikbaar



## TWEE MOOIE PRAKTIJKVOORBEEDEN VAN EEN VIRTUELE ASSISTENT

<b>Naam:</b>	Digitale assistentie bij het reizen: <b>GoOV app</b>
<b>Beschrijving:</b>	De GoOV app helpt mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening zelfstandig te reizen. Via de app kiest de reiziger de bestemming. Daarna kan hij zien hoe hij van huis naar de halte of het treinstation moet lopen, hoe laat de bus of trein komt, etcetera. Er komen meldingen wanneer hij in- of uit moet checken en wanneer hij op de ‘stopknop’ in de bus moet drukken. Als er vertraging is, wordt het reisadvies automatisch aangepast. De technologie helpt bij het plannen, beslissen en redeneren, bij het oplossen van problemen en ondersteunt het korte en lange termijn geheugen.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering ( <b>taakondersteuning</b> →) (het reizen), maakt zelfstandig en vergroot daardoor kansen op het gebied van baanmobiliteit ( <b>mobiliteit</b> →)
<b>Begeleiding:</b>	Bij aanvang van gebruik is begeleiding nodig, daarna wordt zelfstandig reizen beoogd
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Opschaling/replicering

<b>Naam:</b>	Hulp via app bij dagelijkse activiteiten: <b>vraag app</b>
<b>Beschrijving:</b>	App die mensen met licht verstandelijke beperking helpt met alledaagse vragen via vrijwilligers op afstand; De app biedt een platform voor mensen met een vraag en koppelt deze met vrijwilligers die deze vragen beantwoorden. De app is openbaar en kan gebruikt worden op verschillende typen apparaten. Het is mogelijk om naar een andere app te switchen. De app is voor vrijwilligers en mensen met een vraag.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering (taakondersteuning →) (het reizen), maakt zelfstandig en vergroot daardoor kansen op het gebied van baanmobiliteit (mobiliteit →)
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding is nodig bij het gebruik van de app, daarna wordt zelfstandig gebruik van de app beoogd
<b>Doelgroep:</b>	De app is bedoeld voor mensen met een verstandelijke beperking
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Ontwerp/pilot
<b>Meer informatie:</b>	<a href="#">Kennisplein gehandicaptensector</a>



### TAAKONDERSTEUNING

Wat de arbeidstaken van uw medewerker met zich meebrengen aan cognitieve, fysieke en psychosociale eisen (taakeisen) moet in evenwicht zijn met de capaciteiten van een medewerker (werkvermogen). Als belemmeringen het werkvermogen van uw medewerker aantasten en een disbalans dreigt, moeten taakeisen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door andere taken te kiezen, taken aan te passen of taakondersteuning te bieden.

**Meer voorbeelden:** → [Virtual assistant Proxy](#), Opstart/verkenningfase | → [Assist helpt](#) beschikbaar  
→ [Habitica](#) beschikbaar | → [Tingit](#) beschikbaar



## TWEE MOOIE PRAKTIJKVOORBEEDEN VAN EEN VIRTUELE ASSISTENT

<b>Naam:</b>	Digitale assistentie bij het reizen: <b>GoOV app</b>
<b>Beschrijving:</b>	De GoOV app helpt mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening zelfstandig te reizen. Via de app kiest de reiziger de bestemming. Daarna kan hij zien hoe hij van huis naar de halte of het treinstation moet lopen, hoe laat de bus of trein komt, etcetera. Er komen meldingen wanneer hij in- of uit moet checken en wanneer hij op de 'stopknop' in de bus moet drukken. Als er vertraging is, wordt het reisadvies automatisch aangepast. De technologie helpt bij het plannen, beslissen en redeneren, bij het oplossen van problemen en ondersteunt het korte en lange termijn geheugen.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering ( <b>taakondersteuning</b> →) (het reizen), maakt zelfstandig en vergroot daardoor kansen op het gebied van baanmobiliteit ( <b>mobiliteit</b> →)
<b>Begeleiding:</b>	Bij aanvang van gebruik is begeleiding nodig, daarna wordt zelfstandig reizen beoogd
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Opschaling/replicering

<b>Naam:</b>	Hulp via app bij dagelijkse activiteiten: <b>vraag app</b>
<b>Beschrijving:</b>	App die mensen met licht verstandelijke beperking helpt met het uitvoeren van dagelijkse activiteiten. Het is een vrijwillig platform dat open is voor iedereen. Het is een open platform dat open is voor iedereen. Het is een open platform dat open is voor iedereen. Het is een open platform dat open is voor iedereen.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De ge... kunne... ontwi... Deze... te ge...
<b>Begeleiding:</b>	Bege... jobco...
<b>Doelgroep:</b>	De ap... met e...
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Ontwerp, pro...
<b>Meer informatie:</b>	<a href="#">Kennisplein gehandicaptensector</a>



### MOBILITEIT

KADER SLUITEN ✕

Bij medewerkers die niet langdurig op een bepaalde werkplek kunnen blijven, zou aandacht uit moeten gaan naar doorstroom naar een andere functie binnen het bedrijf (interne mobiliteit) of door bij een ander bedrijf aan de slag te gaan (externe mobiliteit). Zowel interne als externe mobiliteit vraagt initiatief van de medewerker zelf waaronder netwerken, oriëntatie op de arbeidsmarkt en zelfpresentatie, het liefst met hulp van de werkgever. Hiervoor zijn wel bepaalde vaardigheden nodig die niet bij iedereen in even grote mate aanwezig zijn. Met name mensen met een psychosociale belemmering hebben moeite om dit soort activiteiten uit te voeren.

**Meer voorbeelden:** → [Virtual assistant Proxy](#), Opstart/verkenningfase | → [Assist helpt](#) beschikbaar  
→ [Habitica](#) beschikbaar | → [Tingit](#) beschikbaar



## TWEE MOOIE PRAKTIJKVOORBEEDEN VAN EEN VIRTUELE ASSISTENT

<b>Naam:</b>	Digitale assistentie bij het reizen: <b>GoOV app</b>
<b>Beschrijving:</b>	De GoOV app helpt mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening zelfstandig te reizen. Via de app kiest de reiziger de bestemming. Daarna kan hij zien hoe hij van huis naar de halte of het treinstation moet lopen, hoe laat de bus of trein komt, etcetera. Er komen meldingen wanneer hij in- of uit moet checken en wanneer hij op de 'stopknop' in de bus moet drukken. Als er vertraging is, wordt het reisadvies automatisch aangepast. De technologie helpt bij het plannen, beslissen en redeneren, bij het oplossen van problemen en ondersteunt het korte en lange termijn geheugen.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt de taakuitvoering ( <b>taakondersteuning</b> →) (het reizen), maakt zelfstandig en vergroot daardoor kansen op het gebied van baanmobiliteit ( <b>mobiliteit</b> →)
<b>Begeleiding:</b>	Bij aanvang van gebruik is begeleiding nodig, daarna wordt zelfstandig reizen beoogd
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Opschaling/replicering

<b>Naam:</b>	Hulp via app bij dagelijkse activiteiten: <b>vraag app</b>
<b>Beschrijving:</b>	App die helpt bij het uitvoeren van dagelijkse activiteiten via een platform. De app is ontwikkeld voor deze doelgroep en is openbaar beschikbaar. Het is een typisch voorbeeld van een vraag naar een vrijwilliger die een vraag heeft.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De gebruiker kan zelfstandig de taak uitvoeren. Deze taak kan worden gebruikt om de kennis van de gebruiker te vergroten.
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding wordt gegeven door een jobcoach.
<b>Doelgroep:</b>	De app is bedoeld voor mensen met een verstandelijke beperking of cognitieve aandoening.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Ontwikkeld
<b>Meer informatie:</b>	<a href="#">Kennisplein gehandicaptensector</a>



### ONTWIKKELING

KADER SLUITEN ✕

Om de vaardigheden van uw medewerkers op peil te houden zodat deze blijven aansluiten op de (nieuwe) eisen van het werk stelt is het van belang dat de persoon zicht blijft ontwikkelen. Bij een grotere overlap tussen de gevraagde en aanwezige kennis, is de 'productieve kennis' bij een medewerker groter en dit vergroot de inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. Het ontwikkelen van vaardigheden en kennis is voor een deel van de mensen niet vanzelfsprekend, bijvoorbeeld voor degenen die in het verleden problemen hebben gehad op school of hun opleiding zonder startkwalificatie hebben verlaten. Het is dan ook belangrijk om medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen op een manier die het beste bij hen past en een klimaat te creëren waarin deelname aan ontwikkelactiviteiten gewaardeerd wordt.

**Meer voorbeelden:** → [Virtual assistant Proxy](#), Opstart/verkenningfase | → [Assist helpt](#) beschikbaar  
→ [Habitica](#) beschikbaar | → [Tingit](#) beschikbaar



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



Een Serious game is een spel met een ander primair doel dan puur vermaak. Dit soort games worden bijvoorbeeld gebruikt om te leren en gedragsverandering te bevorderen. Een serious game kan gebruikmaken van meerdere media: het kan een bord- of kaartspel op papier zijn, een door de computer gefaciliteerd management-spel, een app of een 2D of 3D computerspel, al dan niet in combinatie met virtual of augmented reality.

Het vermaak in een serious game dient om de beleving te versterken en daarmee ook de overdracht van informatie. Daartoe worden de doelen impliciet ingebouwd in het spel, zodat de speler volledig kan opgaan in het spelen.

Gamification is het inzetten van speltechnieken in een non-game context. Met andere woorden: je pakt facetten uit een spel en voegt deze toe aan het werk of een werksituatie. Net zoals in een computerspelletje kun je punten toevoegen, onderscheidingen winnen, levels behalen, ranglijsten bijhouden en missies uitvoeren.

Serious gaming kan gebruikt worden bij ondersteunen van belemmeringen op gebied van geheugen, redeneren en aandacht door training en coaching of door spelelementen aan het werk toe te voegen die geheugen en aandacht ondersteunen.

Een mooi praktijkvoorbeeld van het gebruik van Serious gaming



SERIOUS GAMING GEEFT MOGELIJK ONDERSTEUNING BIJ:

- het verbeteren van sociaal functioneren;
- het beter leren reguleren van emoties;
- het verminderen van angst en agressie;
- het verbeteren van het geheugen (bijvoorbeeld [TasKing](#)).

OVER WELKE  
TECHNOLOGIEËN  
HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING



MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORATIVE  
ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN SERIOUS GAMING

<b>Naam:</b>	Kennisplein gehandicaptensector: <a href="#">Serious game tegen angstklachten</a> Trimbos instituut: <a href="#">Gamen om depressie of angst te voorkomen</a>
<b>Beschrijving:</b>	Video/biofeedbackgame op de computer als vorm van therapie/interventie voor ernstige angstklachten en agressie bij mensen met een verstandelijke beperking en/of psychiatrische stoornis.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt <b>vitaal</b> ➔ te blijven.
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding bij gebruik van deze tool blijft vereiste door begeleider, mentor of ouder.
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking en mensen met en depressie en/of complexe problematiek.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Pilot.

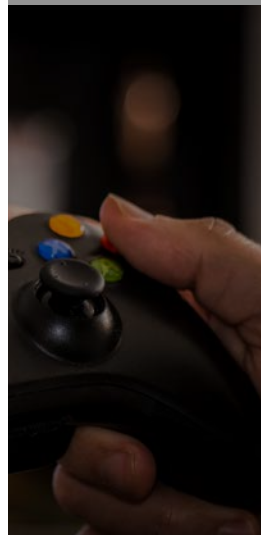
### Andere voorbeelden, meer informatie:

- [Verminderde testangst door serious games](#), LTP Business Psychologen
- [Burgemeestersgame: acht dilemma's in 15 minuten](#), Nederlands Genootschap van Burgemeesters
- [De positieve effecten van serious gaming zijn enorm](#), Digitale Zorggids

Een mooi praktijkvoorbeeld van het gebruik van Serious gaming ➔

- het verbeteren van sociaal functioneren;
- het beter leren reguleren van emoties;
- het verminderen van angst en agressie;
- het verbeteren van het geheugen (bijvoorbeeld [TasKing](#)).

UNING BIJ:



OVER WELKE TECHNOLOGIE HEBBEN WE H

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORAT ROBOT

SOCIALE RO

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕



## VITALITEIT

Duurzaam aan het werk blijven, vraagt om een goede gezondheid en vitaliteit van uw medewerkers. Vitaliteit wordt ook wel gedefinieerd als gemotiveerd en energiek zijn waardoor je gezond en productief aan het werk kan zijn en plezier in het werk behoudt. Een verminderde gezondheid vormt een belangrijke bedreiging voor vitaal aan het werk blijven. Chronische gezondheidsproblemen, en dan met name psychische klachten en hartproblemen, vergroten de kans om werk te verliezen, terwijl werken juist weer heel belangrijk blijkt te zijn voor de vitaliteit en gezondheid. Ook hier is een open en gelijkwaardige dialoog tussen de medewerker en leidinggevende – waarin aspecten die te maken hebben met vitaliteit, gezondheid en de balans tussen taakeisen en werkvermogen onderwerp van gesprek zijn – van groot belang, zeker voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN SERIOUS GAMING

<b>Naam:</b>	Kennisplein gehandicaptensector: <a href="#">Serious game tegen angstklachten</a> Trimbos instituut: <a href="#">Gamen om depressie of angst te voorkomen</a>
<b>Beschrijving:</b>	Video/biofeedbackgame op de computer als vorm van therapie/interventie voor angstklachten en agressie bij mensen met een verstandelijke beperking
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie ondersteunt <b>vitaal</b> ➔ te blijven.
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding bij gebruik van deze tool blijft vereiste door begeleider, met name bij de eerste keer
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking en mensen met en depressie
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Pilot.

### Andere voorbeelden, meer informatie:

- [Verminderde testangst door serious games](#), LTP Business Psychologen
- [Burgemeestersgame: acht dilemma's in 15 minuten](#), Nederlands Genootschap van Burgemeesters
- [De positieve effecten van serious gaming zijn enorm](#), Digitale Zorggids

Een mooi praktijkvoorbeeld van het gebruik van Serious gaming ➔

- het ver
- het bet
- het verminderen van angst en agressie;
- het verbeteren van het geheugen (bijvoorbeeld [TasKing](#)).

OVER WELKE TECHNOLOGIE HEBBEN WE H

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORAT ROBOT

SOCIALE ROBO

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



Monitoring en feedbacksystemen meten bepaalde lichaamsfuncties en koppelen informatie terug aan de medewerker. Onder deze systemen vallen zogenaamde activiteitentrackers.

Deze activiteitentrackers meten de lichamelijke activiteit (via bewegingsregistratie en/of hartslagmeting) en koppelen gegevens terug, zodat de medewerker inzicht krijgt in zijn lichamelijke activiteit en inspanning en/of zijn motivatie om gezond te bewegen vergroot en/of bescherming biedt tegen het overschrijden van belastbaarheidsgrenzen. Er zijn ook monitoring en feedbacksystemen die de mate van stress trachten in te schatten aan de hand van metingen van hartritme, huidgeleiding of doorbloeding en vervolgens terugkoppeling bieden aan de medewerker door bijvoorbeeld aan te geven wanneer het goed is even rust te nemen. Tot slot, emotieherkenning kan plaatsvinden door analyse van taalgebruik of gezichtsuitdrukking (via een webcam). Op basis

van waargenomen emoties zou relevante terugkoppeling tot stand kunnen worden gebracht door medeleven te tonen, de medewerker hulp aan te bieden of te bedanken voor een geleverde inspanning.

Een mooi praktijkvoorbeeld van het gebruik van Monitoring & Feedback →

## MONITORING EN FEEDBACKSYSTEMEN GEVEN MOGELIJK ONDERSTEUNING BIJ:

- het sociaal functioneren en het reguleren van iemands emoties en gedrag door middel van coaching en het geven van feedback. Daarnaast biedt het ook ondersteuning in de omgang met collega's en leidinggevenden;
- het omgaan met kritiek en conflicten en het ontvangen van feedback.

Er zijn ook al apps beschikbaar in Appstores die de gemoedstoestand meten, zoals Hoofd zaken. Psymate, Daylio, Diaro, IMoodJournal, MoodiModo, MoodPanda. Daarnaast zijn er ook monitoring en feedback systemen die zich richten op het verbeteren van de conditie of gezondheid, zoals [score je PR](#).



OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING

MONITORING & FEEDBACK →

COLLABORATIVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

Monitoring en feedbacksystemen meten bepaalde lichaamsfuncties en

KADER SLUITEN ✕

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN MONITORING & FEEDBACK

<b>Naam:</b>	Monitoring en feedback voor stressregulatie Ken Jezelf.
<b>Beschrijving:</b>	Dit systeem meet het niveau van stress en geeft interventies gericht op stressverlaging. Door de gegeven feedback en de coaching wordt de gebruiker ondersteund bij het reguleren van eigen emoties en gedrag. Dit kan positief uitwerken op de omgang met collega's en leidinggevende en het omgaan met kritiek of conflicten.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Door verminderde stress helpt de technologie <a href="#">vitaal</a> → te blijven.
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding blijft gewenst. De output die de technologie levert kan door de begeleiders gebruikt worden om in gesprek te gaan met de medewerkers.
<b>Doelgroep:</b>	De technologie is ontwikkeld voor mensen met autismespectrumstoornis (ASS).
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Opstart/verkenning/pilot.



er hulp aan te  
ning.

MOGELIJK

mand  
n het geven  
euning in de

tvangen van

Er zijn ook apps beschikbaar in AppStore die de gemoedstoestand meten, zoals Hoofdzaken, Psmate, Daylio, Diaro, IMoodJournal, MoodiModo, MoodPanda. Daarnaast zijn er ook monitoring en feedback systemen die zich richten op het verbeteren van de conditie of gezondheid, zoals [score je PR](#).



OVER WELKE  
TECHNOLOGIEËN  
HEBBEN WE H

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORAT  
ROBOTS

SOCIALE ROB

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

Monitoring en feedbacksystemen meten bepaalde lichaamsfuncties

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN MONITORING & FEEDBACK

<b>Naam:</b>	Monitoring en feedback voor stressregulatie Ken Jezelf.
<b>Beschrijving:</b>	Dit systeem meet het niveau van stress en geeft interventies gericht op de gegeven feedback en de coaching wordt de gebruiker ondersteund bij het omgaan met emoties en gedrag. Dit kan positief uitwerken op de omgang met collega's en omgaan met kritiek of conflicten.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Door verminderde stress helpt de technologie <b>vitaal</b> → te blijven.
<b>Begeleiding:</b>	Begeleiding blijft gewenst. De output die de technologie levert kan worden gebruikt in gesprekken met de medewerkers.
<b>Doelgroep:</b>	De technologie is ontwikkeld voor mensen met autismespectrumstoornissen.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Opstart/verkenning/pilot.

KADER SLUITEN ✕



### VITALITEIT

Duurzaam aan het werk blijven, vraagt om een goede gezondheid en vitaliteit van uw medewerkers. Vitaliteit wordt ook wel gedefinieerd als gemotiveerd en energiek zijn waardoor je gezond en productief aan het werk kan zijn en plezier in het werk behoudt. Een verminderde gezondheid vormt een belangrijke bedreiging voor vitaal aan het werk blijven. Chronische gezondheidsproblemen, en dan met name psychische klachten en hartproblemen, vergroten de kans om werk te verliezen, terwijl werken juist weer heel belangrijk blijkt te zijn voor de vitaliteit en gezondheid. Ook hier is een open en gelijkwaardige dialoog tussen de medewerker en leidinggevende – waarin aspecten die te maken hebben met vitaliteit, gezondheid en de balans tussen taakeisen en werkvermogen onderwerp van gesprek zijn – van groot belang, zeker voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

Er zijn ook gemoeds  
Diario, IMC  
Daarnaast zijn er ook monitoring en feedback systemen die zich richten op het verbeteren van de conditie of gezondheid, zoals [score je PR](#).



OVER WELKE  
TECHNOLOGIEËN  
HEBBEN WE H

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORAT  
ROBOTS

SOCIALE ROB

ONLINE PLATFORMEN

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



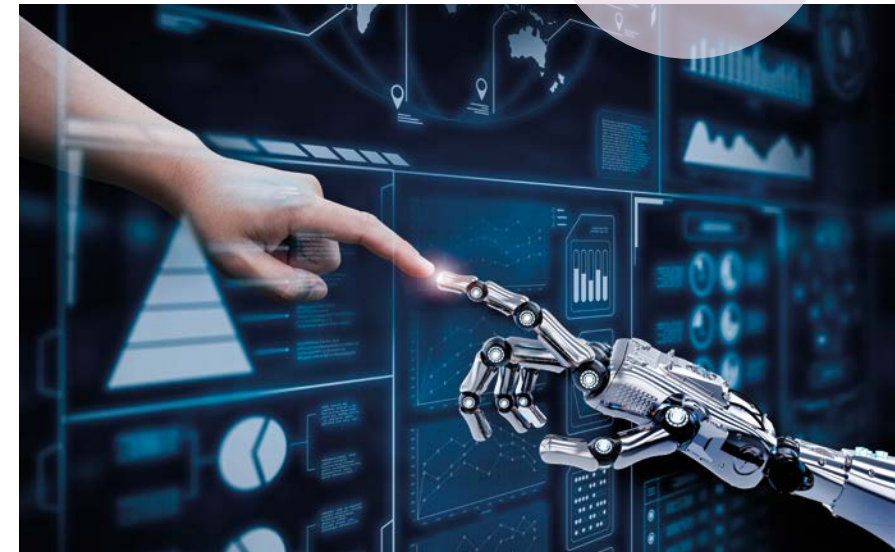
# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



Een collaborative robot of cobot is een fysieke robot die gemaakt is om in nabijheid van mensen en in samenwerking met mensen veilig te werken (in tegenstelling tot de volledige automatische werkende (industriële) robots).

Cobots bestaan meestal uit een robotarm met daaraan een gereedschap, een grijper, of een zuignap. Cobots zijn meestal uitgerust met een camera voor het herkennen van locaties en objecten met beeldanalyse.

De cobot kan zo worden geprogrammeerd dat hij bepaalde taken van de mens overneemt. Dit kunnen taken zijn die fysiek zwaar zijn, repetitief zijn of een hoge mate van nauwkeurigheid vergen. Door een slimme verdeling van taken over cobots en mensen kan het werk dat bij de mens blijft fysiek beter uitvoerbaar worden en/of minder complex worden in cognitief opzicht.



OVER WELKE  
TECHNOLOGIEËN  
HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING

MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORATIVE  
ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN

Twee mooie praktijkvoorbeelden  
van het gebruik van Cobots

EEN COBOT GEEFT MOGELIJK ONDERSTEUNING BIJ:

- het sociaal functioneren;
- het reguleren van de emoties;
- het nemen van initiatief;
- het verbeteren van de motoriek, de waarneming en het uithoudingsvermogen door het overnemen van taken.

ER ZIJN OOK SOCIALE ROBOTS DIE ONDERSTEUNEN BIJ

- het lange termijn geheugen;
- het redeneren in de toekomst;
- het plannen en nemen van beslissen;
- het uitvoeren van dagelijkse activiteiten.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## TWEE MOOIE PRAKTIJKVOORBEEDEN VAN HET GEBRUIK VAN COBOTS

<b>Naam:</b>	<u>Cobot bij Mariasteen</u> (België)
<b>Beschrijving:</b>	In assemblagewerk neemt de cobot handelingen (onder andere het indraaien van schroeven) over waardoor de hoeveelheid repeterend werk minder wordt en het werk minder complex van aard. Daarbij wordt het geheugen minder belast doordat de cobot de juiste componenten op de juiste locaties plaatst. Dankzij deze cobottoepassing neemt de inzetbaarheid van medewerkers in dit type werk toe.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Een dergelijke applicatie ondersteunt bij de taakuitvoering ( <a href="#">taakondersteuning</a> →).
<b>Begeleiding:</b>	Mogelijk zelfstandig werken, begeleiding is nodig bij aanvang/verstoringen.
<b>Doelgroep:</b>	Algemeen
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot

<b>Naam:</b>	<u>Sawyer cobot bij Amfors</u> voor de assemblage van lampenkappen.
<b>Beschrijving:</b>	De cobot neemt nauwkeurige repetitieve lijmhandelingen over waardoor inzetbaarheid van medewerkers kan worden vergroot. Meer mensen kunnen samen met de cobot het werk uitvoeren.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Ondersteunt bij de taakuitvoering ( <a href="#">taakondersteuning</a> →), biedt kansen bij andere werkgevers ( <a href="#">mobiliteit</a> →).
<b>Begeleiding:</b>	Mogelijk zelfstandig werken, begeleiding is nodig bij aanvang/verstoringen
<b>Doelgroep:</b>	Algemeen
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot.

- het verbeteren van de motoriek, de waarneming en het uithoudingsvermogen door het overnemen van taken.



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## TWEE MOOIE PRAKTIJKVOORBEEDEN VAN HET GEBRUIK VAN COBOTS

<b>Naam:</b>	<u>Cobot bij Mariasteen</u> (België)
<b>Beschrijving:</b>	In assemblagewerk neemt de cobot handelingen (onder andere het indraaien van schroeven) over waardoor de hoeveelheid repeterend werk minder wordt en het werk minder complex van aard. Daarbij wordt het geheugen minder belast doordat de cobot de juiste componenten op de juiste locaties plaatst. Dankzij deze cobottoepassing neemt de inzetbaarheid van medewerkers in dit type werk toe.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Een dergelijke applicatie ondersteunt bij de taakuitvoering ( <a href="#">taakondersteuning</a> →).
<b>Begeleiding:</b>	Mogelijk zelfstandig werken, begeleiding is nodig bij aanvang/verstoringen.
<b>Doelgroep:</b>	Algemeen
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot

<b>Naam:</b>	<u>Sawyer cobot bij Amfors</u> voor de assemblage van la
<b>Beschrijving:</b>	De co lijmh mede kunne
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Onde (taak werke
<b>Begeleiding:</b>	Moge bij aa
<b>Doelgroep:</b>	Algen
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lance

KADER SLUITEN ✕



### TAAKONDERSTEUNING

Wat de arbeidstaken van uw medewerker met zich meebrengen aan cognitieve, fysieke en psychosociale eisen (taakeisen) moet in evenwicht zijn met de capaciteiten van een medewerker (werkvermogen). Als belemmeringen het werkvermogen van uw medewerker aantasten en een disbalans dreigt, moeten taakeisen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door andere taken te kiezen, taken aan te passen of taakondersteuning te bieden.

- het verbeteren van de motoriek, de waarneming en het uithoudingsvermogen door het overnemen van taken.



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## TWEE MOOIE PRAKTIJKVOORBEEDEN VAN HET GEBRUIK VAN COBOTS

<b>Naam:</b>	<u>Cobot bij Mariasteen</u> (België)
<b>Beschrijving:</b>	In assemblagewerk neemt de cobot handelingen (onder andere het indraaien van schroeven) over waardoor de hoeveelheid repeterend werk minder wordt en het werk minder complex van aard. Daarbij wordt het geheugen minder belast doordat de cobot de juiste componenten op de juiste locaties plaatst. Dankzij deze cobottoepassing neemt de inzetbaarheid van medewerkers in dit type werk toe.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Een dergelijke applicatie ondersteunt bij de taakuitvoering (taakondersteuning →).
<b>Begeleiding:</b>	Mogelijk zelfstandig werken, begeleiding is nodig bij aanvang/verstoringen.
<b>Doelgroep:</b>	Algemeen
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot

<b>Naam:</b>	<u>Sawyer</u> van la
<b>Beschrijving:</b>	De co lijmha mede kunne
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Onde (taak werke
<b>Begeleiding:</b>	Moge bij aa
<b>Doelgroep:</b>	Algen
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lance

KADER SLUITEN ✕



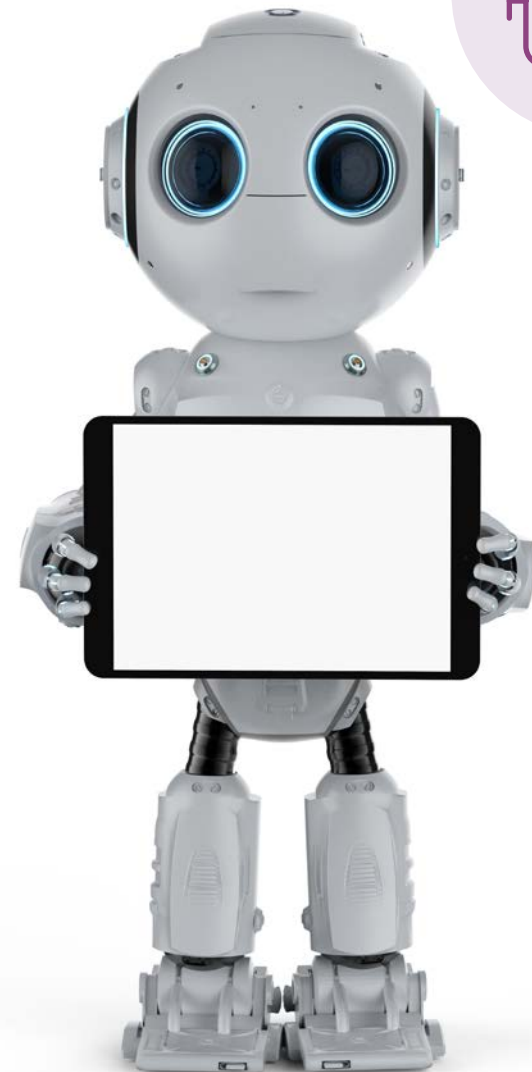
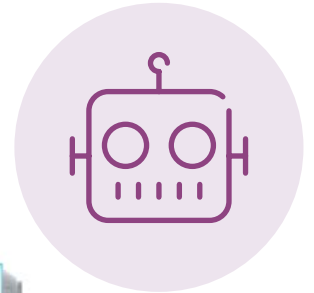
## MOBILITEIT

Bij medewerkers die niet langdurig op een bepaalde werkplek kunnen blijven, zou aandacht uit moeten gaan naar doorstroom naar een andere functie binnen het bedrijf (interne mobiliteit) of door bij een ander bedrijf aan de slag te gaan (externe mobiliteit). Zowel interne als externe mobiliteit vraagt initiatief van de medewerker zelf waaronder netwerken, oriëntatie op de arbeidsmarkt en zelfpresentatie, het liefst met hulp van de werkgever. Hiervoor zijn wel bepaalde vaardigheden nodig die niet bij iedereen in even grote mate aanwezig zijn. Met name mensen met een psychosociale belemmering hebben moeite om dit soort activiteiten uit te voeren.

- het verbeteren van de motoriek, de waarneming en het uithoudingsvermogen door het overnemen van taken.



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



OVER WELKE  
TECHNOLOGIEËN  
HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING

MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORATIVE  
ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN

Een sociale robot biedt steun en coaching op sociaal vlak en bij dagelijkse activiteiten.

Sociale robots bestaan uit software en hardware die verschillende vormen kan aannemen zoals een androïde (mensachtig), een (knuffel) dier of een object. De sociale robot interacteert met de medewerker d.m.v. geluid, spraak, licht, beweging en spraakherkenning. Sociale robots kunnen gericht zijn op het geven van vermaak en activiteiten of ondersteunen dagelijkse activiteiten door herinneringen voor afspraken of handelingen.

Een mooi praktijkvoorbeeld van  
het gebruik van sociale robots



DE SOCIALE ROBOT GEEFT MOGELIJK ONDERSTEUNING BIJ:

- het sociaal functioneren;
- het reguleren van emoties;
- de motivatie doordat er interactie is;
- het zelf kunnen bepalen van de ondersteuning;
- de motivatie om werk zelfstandig uit te kunnen voeren en zelf initiatief te kunnen nemen.

MAAR OOK BIJ:

- het verbeteren en stimuleren van het lange termijn geheugen;
- het leren toekomstgericht te redeneren;
- het beter leren plannen en beslissen;
- het ondersteunen bij algemene dagelijkse activiteiten.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN SOCIALE ROBOTS

<b>Naam:</b>	<a href="#">Sociale robot Phi (Pepper)</a> bij Philadelphia. Sociale robot voor mensen met een verstandelijke beperking.
<b>Beschrijving:</b>	Sociale robot herkent emoties en geeft persoonlijke aandacht.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Ondersteunt bij intentie en vaardigheden door het herkennen van emoties en feedback.
<b>Begeleiding:</b>	De technologie kan na een tijd zelfstandig worden gebruikt.
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Pilot/groei.

<b>Naam:</b>	Sociale robot: <a href="#">Dagstructuurrobot</a>
<b>Beschrijving:</b>	De technologie in vorm van hardware/software biedt hulp (geeft een seintje) wanneer er iets moet gebeuren, bijvoorbeeld wanneer men moet opstaan, wanneer men naar het werk moet gaan of men een afspraak heeft.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De technologie kan behulpzaam zijn bij het zoeken en vinden van werk en in het werk zelf taakuitvoering ( <a href="#">taakondersteuning</a> →)
<b>Begeleiding:</b>	Zelfstandig of in eerste instantie met begeleider
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking en dementie
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lancering/pilot in zorgdomein.

Ander voorbeeld: → [Robot Maatje](#) helpt mensen met een licht verstandelijke beperking

- het verbeteren en stimuleren van het lange termijn geheugen;
- het leren toekomstgericht te redeneren;
- het beter leren plannen en beslissen;
- het ondersteunen bij algemene dagelijkse activiteiten.



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN SOCIALE ROBOTS

<b>Naam:</b>	<a href="#">Sociale robot Phi (Pepper)</a> bij Philadelphia. Sociale robot voor mensen met een verstandelijke beperking.
<b>Beschrijving:</b>	Sociale robot herkent emoties en geeft persoonlijke aandacht.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Ondersteunt bij intentie en vaardigheden door het herkennen van emoties en feedback.
<b>Begeleiding:</b>	De technologie kan na een tijd zelfstandig worden gebruikt.
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een verstandelijke beperking.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Pilot/groei.

<b>Naam:</b>	Sociale robot: <a href="#">Dagstructuurrobot</a>
<b>Beschrijving:</b>	De te... biedt... moet... opsta... of me...
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	De te... zoeke... taaku...
<b>Begeleiding:</b>	Zelfst...
<b>Doelgroep:</b>	Mense... deme...
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Lance...

KADER SLUITEN ✕



### TAAKONDERSTEUNING

Wat de arbeidstaken van uw medewerker met zich meebrengen aan cognitieve, fysieke en psychosociale eisen (taakeisen) moet in evenwicht zijn met de capaciteiten van een medewerker (werkvermogen). Als belemmeringen het werkvermogen van uw medewerker aantasten en een disbalans dreigt, moeten taakeisen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door andere taken te kiezen, taken aan te passen of taakondersteuning te bieden.

Ander voorbeeld: → [Robot Maatje](#) helpt mensen met een licht verstandelijke beperking

- het verbeteren en stimuleren van het lange termijn geheugen;
- het leren toekomstgericht te redeneren;
- het beter leren plannen en beslissen;
- het ondersteunen bij algemene dagelijkse activiteiten.



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

OVER WELKE TECHNOLOGIEËN HEBBEN WE HET DAN?

AUGMENTED REALITY

VIRTUAL REALITY

DIGITALE ASSISTENTIE

SERIOUS GAMING

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORATIVE ROBOTS

SOCIALE ROBOTS

ONLINE PLATFORMEN →

Er zijn diverse online platformen voor mensen met een cognitieve beperking.

Er zijn diverse online platformen voor mensen met een beperking. Dit kunnen online hulpmiddelen zijn, waarmee de medewerker bepaalde vaardigheden kan oefenen in het dagelijks leven en op de werkvloer. Het kunnen ook communicatietools zijn die helpen bij het communiceren op afstand of op de werkvloer. Of het zijn planning devices die helpen structuur aan te brengen in het dagelijks leven door complexe activiteiten te verdelen in kleine stappen. De bestaande softwaretoepassingen kunnen bijvoorbeeld websites, apps, of leeromgevingen zijn.

Online platformen kunnen worden gebruikt om geheugen, redeneren en aandacht te stimuleren en te ondersteunen.

Een mooi praktijkvoorbeeld van het gebruik van Online Platforms →

EEN ONLINE PLATFORM KAN ONDERSTEUNEN BIJ:

- het ondersteunen van het geheugen
- het logisch redeneren;
- de aandacht bij de activiteit behouden.



TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN ONLINE PLATFORMS

<b>Naam:</b>	On-line platform: <a href="#">meer grip op werk</a>
<b>Beschrijving:</b>	Online groepscursus voor mensen met een uitkering die helpt om weer beter in je vel te zitten en beter sociaal te kunnen functioneren. Ondersteunt verder in het reguleren van emoties en vergroot de eigen motivatie door het faciliteren van peer groups. Hierdoor leren mensen beter het perspectief van anderen in te zien, leren ze meer over waarden en normen, het werken in teamverband en de interactie met leidinggevenden. Gebruikers kunnen hun eigen ondersteuningsbehoefte en hulpvragen bepalen. De cursus biedt daardoor concrete en op maat gesneden handvatten bij het vinden van passend werk.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Intentie en vaardigheid en helpt bij <a href="#">vitaliteit</a> →. Ondersteunt bij het herkennen van, en omgaan met emoties (ondersteuning in sociaal functioneren).
<b>Begeleiding:</b>	Jobcoach, mentor.
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een uitkering.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Pilot/opschaling.



OVER WELKE  
TECHNOLOGIE  
HEBBEN WE H

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING  
& FEEDBACK

COLLABORAT  
ROBOTS

SOCIALE ROB

ONLINE PLATFORMEN →

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕



## VITALITEIT

Duurzaam aan het werk blijven, vraagt om een goede gezondheid en vitaliteit van uw medewerkers. Vitaliteit wordt ook wel gedefinieerd als gemotiveerd en energiek zijn waardoor je gezond en productief aan het werk kan zijn en plezier in het werk behoudt. Een verminderde gezondheid vormt een belangrijke bedreiging voor vitaal aan het werk blijven. Chronische gezondheidsproblemen, en dan met name psychische klachten en hartproblemen, vergroten de kans om werk te verliezen, terwijl werken juist weer heel belangrijk blijkt te zijn voor de vitaliteit en gezondheid. Ook hier is een open en gelijkwaardige dialoog tussen de medewerker en leidinggevende – waarin aspecten die te maken hebben met vitaliteit, gezondheid en de balans tussen taakeisen en werkvermogen onderwerp van gesprek zijn – van groot belang, zeker voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

## EEN MOOI PRAKTIJKVOORBEELD VAN HET GEBRUIK VAN ONLINE PLATFORMEN

<b>Naam:</b>	On-line platform: <a href="#">meer grip op werk</a>
<b>Beschrijving:</b>	Online groepscursus voor mensen met een uitkering die helpt om weer beter sociaal te kunnen functioneren. Ondersteunt verder in het reguleren van de eigen motivatie door het faciliteren van peer groups. Hierdoor leren van anderen in te zien, leren ze meer over waarden en normen, het weer interactie met leidinggevenden. Gebruikers kunnen hun eigen ondersteuning bepalen. De cursus biedt daardoor concrete en op maat gesneden handvatten voor passend werk.
<b>Duurzaamheidsroutes:</b>	Intentie en vaardigheid en helpt bij <a href="#">vitaliteit</a> →. Ondersteunt bij het herkennen van emoties (ondersteuning in sociaal functioneren).
<b>Begeleiding:</b>	Jobcoach, mentor.
<b>Doelgroep:</b>	Mensen met een uitkering.
<b>Hoe ver is deze technologie al:</b>	Pilot/opschaling.

OVER WELKE TECHNOLOGIE HEBBEN WE H

AUGMENTED R

VIRTUAL REAL

DIGITALE ASS

SERIOUS GAM

MONITORING & FEEDBACK

COLLABORAT ROBOT

SOCIALE ROBO

ONLINE PLATFORMEN →

TERUG NAAR STARTFIGUUR

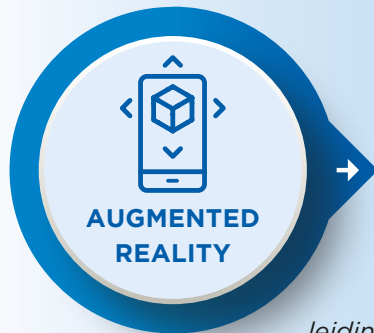


# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WELKE PRAKTIJK-VOORBEELDEN ZIJN ER →

Hoe is inclusieve technologie nou te gebruiken: 4 voorbeelden van werkgevers die technologie hebben ingezet ter ondersteuning van medewerkers met een psychosociale belemmering.

CASUS 1:  
DE SFEERMAKER



## CASUS 1: DE SFEERMAKER

Janny heeft een cognitieve beperking en heeft moeite om de aandacht langdurig bij haar werk te houden, ze wordt snel onzeker als iets haar niet lukt.

*'Als ik iets vergat, moest ik mijn leidinggevende om uitleg vragen. Dat is niet meer nodig en ik kan ook alle taken uitvoeren om 1 product te maken!'*

## CASUS 2: DE VAKMAN

Kees heeft sinds 3 jaar een bijstandsuitkering. Daarvoor werkte hij bij een aannemersbedrijf, maar hij kwam thuis te zitten toen het bedrijf failliet ging.

*'Ik voelde me uitgerangeerd. Door de app voel ik dat ik er weer toe doen! Ik doe weer mee in de maatschappij!'*



CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIALIST



## CASUS 3: DE IT SPECIALIST

Jordi heeft een Autisme Spectrum Stoornis. Hij ervaart af en toe periodes van veel stress en daardoor verliest hij aan productiviteit en concentratie en gaat hij meer piekeren.

*'Door de app ben ik erachter gekomen dat ik erg overprikkeld raak van een drukke werkomgeving'*

## CASUS 4: DE STARTER

Frederik houdt graag vast aan vaste routines. Hij kan veel, maar is wat angstig, heeft moeite met veranderingen.

*'De app geeft me een goed beeld van hoe het er in bepaalde branches en banen aan toe gaat. Ik weet nu bijvoorbeeld dat schilder niet bij me past omdat ik hoogtevrees heb'*



TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN ZIJN ER

CASUS 1:  
DE SFEERMAKER



CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIALIST

CASUS 4:  
DE STARTER

‘Als ik iets vergat, moest ik mijn leidinggevende om uitleg vragen. Dat is niet meer nodig en ik kan ook alle taken uitvoeren om 1 product te maken!’



Leeftijd: 45 jaar  
Beroep: productie medewerker  
Familie: Begeleid wonen  
Woonplaats: Amersfoort

- Zorgt voor goede sfeer
- Goede fijne motoriek
- Behulpzaam

## DE MEDEWERKER IN KWESTIE

Janny is 45 en werkt al 15 jaar bij een sociale onderneming waar zij producten assembleert, zoals onderdelen voor meterkasten. Vaak werkt zij met meerdere mensen aan een product en voert deeltaken uit.

## Kwaliteiten op de werkvloer

Janny zorgt voor een gezellige sfeer op de afdeling, heeft plezier in haar werk en kan met de meeste collega's opschieten, is behulpzaam en is erg goed in fijn motorische werkzaamheden.

## Belemmeringen

Janny heeft een cognitieve beperking en heeft moeite om de aandacht langdurig bij haar werk te houden, ze wordt snel onzeker als iets haar niet lukt. Ook heeft ze moeite met lezen en schrijven. Na het weekend is zij sommige handelingen vergeten, haar werkbegeleider neemt elke maandagochtend de tijd om haar opnieuw te instrueren.

## Hoe helpt de beamer projectie Janny?

De beamerprojectie helpt Janny om de aandacht te houden bij haar taak, door simpele instructies te projecteren. Beamerprojectie ondersteunt Janny bij de assemblage van complexere producten. Ze blijkt in staat om in plaats van 2 deeltaken meerdere deeltaken uit te voeren. Janny is erg trots op haar werk, omdat ze nu bijna het hele product zelfstandig in elkaar zet. De werkgever is heel tevreden omdat de assemblagelijijn door meer medewerkers bemenst kan worden, Janny complexer werk aan kan en niet in de laatste plaats omdat Janny heel veel plezier heeft in het werk.

Behoefte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## BEHOEFTE WERKGEVER

Een bedrijf in de maakindustrie maakt grote aantallen producten. Deze werkgever heeft zich toegelegd op het assembleren van een grote variatie producten, waar veel repeterende handeling voor nodig zijn. Een aantal specifieke producten – complexer van aard – kan maar door een kleine groep gemaakt worden o.a. in verband met hoge kwaliteitseisen. De werkgever wil een aantal extra medewerkers inzetten op die specifieke productielijn.

### HET INZETTEN VAN DE BEAMER PROJECTIE HEEFT VOOR DE WERKGEVER DE VOLGENDE VOORDELEN:

- het bedrijf zoekt actief naar toepassingen van inclusieve technologie voor mensen met verminderde loonwaarde, zodat zij in staat zijn hun inzetbaarheid en loonwaarde te verhogen en de kans op uitstroom te vergroten. Door de beamer projectie lukt dit. De mens staat hierbij centraal en de technologie ondersteunt;
- de productie wordt zo minder kwetsbaar/minder afhankelijk van een klein groepje medewerkers;
- de medewerkers die al op de specifieke productielijn worden ingezet, kunnen eventueel een keer ander werk doen en meervoudige handelingen uitvoeren;
- adaptief systeem geeft instructie naar behoefte individuele medewerker en inleren op meerdere werkzaamheden is mogelijk;
- het bedrijf kan tegemoet komen aan grotere vraag uit de markt en ook andere markten aanboren als ze hoogwaardige assemblage kunnen aanbieden aan klanten;
- het verhogen van de kwaliteit en kunnen voldoen aan hoge kwaliteitseisen opdrachtgevers;
- leidinggevend zijn minder tijd kwijt aan elke keer de medewerkers dezelfde instructie te geven en hebben daardoor meer tijd voor de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers;
- medewerkers achter het systeem ervaren het als zeer prettig om altijd op dezelfde wijze instructies te krijgen.

plezier in haar werk en kan met de meeste collega's opschieten, is behulpzaam en is erg goed in fijn motorische werkzaamheden.

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →



ts haar  
ven.  
eten,  
d te tijd

te houden  
en. Beamer-  
n complexere  
eltaken  
ts op haar  
dig in elkaar  
mblagelijn  
nny complexer  
anny heel veel

WELKE PRAKT  
VOORBEELDE

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN ZIJN ER

'Als ik iets vergat, moest ik mijn leidinggevende om uitleg vragen. Dat is niet meer nodig en ik kan ook alle taken uitvoeren om



CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Augmented reality

### VOORBEELD BEAMER PROJECTIE:

- een beamer projecteert montage-instructies op het werkblad;
- via pick-to-light wordt aangegeven uit welk bakje een onderdeel gepakt moet worden;
- via Kinect-sensoren worden handelingen vastgelegd en wordt feedback gegeven in geval van fouten.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- ondersteunt bij de taak ([taakondersteuning](#) →);
- traint vaardigheden ([ontwikkeling](#) →);
- biedt kansen bij andere werkgevers ([mobiliteit](#) →).



KADER SLUITEN ✕

### Kwaliteiten op de werkvloer

Janny zorgt voor een gezellige sfeer op de afdeling, heeft plezier in haar werk en kan met de meeste collega's opschieten, is behulpzaam en is erg goed in fijn motorische werkzaamheden.

werk aan kan en niet in de laatste plaats omdat Janny heel veel plezier heeft in het werk.

Behoefte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

'Als ik iets vergat, moest ik mijn leidinggevende om uitleg vragen.

KADER SLUITEN ✕



## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

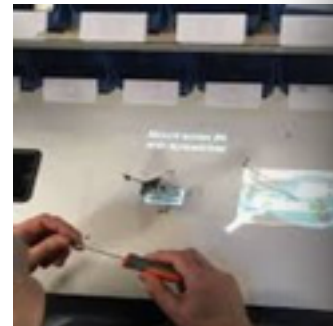
Augmented reality

### VOORBEELD BEAMER PROJECTIE:

- projecteert montage-instructies op het werkblad via Light guide Augmented reality, beamer en geeft aan hoe en waar de medewerker kan monteren;
- via Kinect en Pick to light wordt feedback gegeven over uit welk bakje pakken en of een handeling goed is uitgevoerd;
- virtuele knoppen voor bevestigen van kritische handelingen.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- ondersteunt bij de taak ([taakondersteuning](#) →);
- traint vaardigheden ([ontwikkeling](#) →);
- biedt kansen bij andere werkgevers ([mobiliteit](#) →).



KADER SLUITEN ✕



## TAAKONDERSTEUNING

Wat de arbeidstaken van uw medewerker met zich meebrengen aan cognitieve, fysieke en psychosociale eisen (taakeisen) moet in evenwicht zijn met de capaciteiten van een medewerker (werkvermogen). Als belemmeringen het werkvermogen van uw medewerker aantasten en een disbalans dreigt, moeten taakeisen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door andere taken te kiezen, taken aan te passen of taakondersteuning te bieden.

omblagelij  
nny complexer  
nny heel veel

Janny zorgt voor een gezellige sfeer op de afdeling, heeft plezier in haar werk en kan met de meeste collega's opschieten, is behulpzaam en is erg goed in fijn motorische werkzaamheden.

plezier heeft in het werk.

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕



## ONTWIKKELING

Om de vaardigheden van uw medewerkers op peil te houden zodat deze blijven aansluiten op de (nieuwe) eisen van het werk stelt is het van belang dat de persoon zicht blijft ontwikkelen. Bij een grotere overlap tussen de gevraagde en aanwezige kennis, is de 'productieve kennis' bij een medewerker groter en dit vergroot de inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. Het ontwikkelen van vaardigheden en kennis is voor een deel van de mensen niet vanzelfsprekend, bijvoorbeeld voor degenen die in het verleden problemen hebben gehad op school of hun opleiding zonder startkwalificatie hebben verlaten. Het is dan ook belangrijk om medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen op een manier die het beste bij hen past en een klimaat te creëren waarin deelname aan ontwikkelactiviteiten gewaardeerd wordt.

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

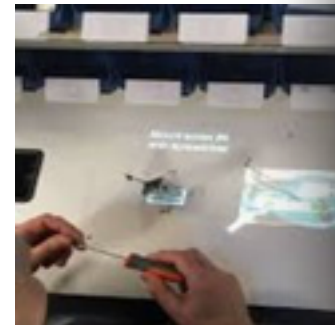
Augmented reality

### VOORBEELD [BEAMER PROJECTIE](#):

- projecteert montage-instructies op het werkblad via Light guide Augmented reality, beamer en geeft aan hoe en waar de medewerker kan monteren;
- via Kinect en Pick to light wordt feedback gegeven over uit welk bakje pakken en of een handeling goed is uitgevoerd;
- virtuele knoppen voor bevestigen van kritische handelingen.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- ondersteunt bij de taak ([taakondersteuning](#) →);
- traint vaardigheden ([ontwikkeling](#) →);
- biedt kansen bij andere werkgevers ([mobiliteit](#) →).



Janny zorgt voor een gezellige sfeer op de afdeling, heeft plezier in haar werk en kan met de meeste collega's opschieten, is behulpzaam en is erg goed in fijn motorische werkzaamheden.

plezier he

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

'Als ik iets vergat, moest ik mijn leidinggevende om uitleg vragen

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

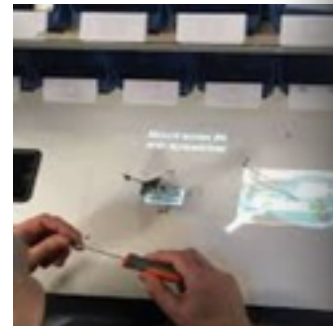
Augmented reality

### VOORBEELD BEAMER PROJECTIE:

- projecteert montage-instructies op het werkblad via Light guide Augmented reality, beamer en geeft aan hoe en waar de medewerker kan monteren;
- via Kinect en Pick to light wordt feedback gegeven over uit welk bakje pakken en of een handeling goed is uitgevoerd;
- virtuele knoppen voor bevestigen van kritische handelingen.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- ondersteunt bij de taak ([taakondersteuning](#) →);
- traint vaardigheden ([ontwikkeling](#) →);
- biedt kansen bij andere werkgevers ([mobiliteit](#) →).



KADER SLUITEN ✕



## MOBILITEIT

Bij medewerkers die niet langdurig op een bepaalde werkplek kunnen blijven, zou aandacht uit moeten gaan naar doorstroom naar een andere functie binnen het bedrijf (interne mobiliteit) of door bij een ander bedrijf aan de slag te gaan (externe mobiliteit). Zowel interne als externe mobiliteit vraagt initiatief van de medewerker zelf waaronder netwerken, oriëntatie op de arbeidsmarkt en zelfpresentatie, het liefst met hulp van de werkgever. Hiervoor zijn wel bepaalde vaardigheden nodig die niet bij iedereen in even grote mate aanwezig zijn. Met name mensen met een psychosociale belemmering hebben moeite om dit soort activiteiten uit te voeren.

Janny heel veel

Janny zorgt voor een gezellige sfeer op de afdeling, heeft plezier in haar werk en kan met de meeste collega's opschieten, is behulpzaam en is erg goed in fijn motorische werkzaamheden.

plezier heeft in het werk.

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN ZIJN ER

CASUS 1:  
DE SFEERMAKER

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIALIST

CASUS 4:  
DE STARTER

'Ik voelde me uitgerangeerd. Door de app voel ik dat ik er weer toe doe!  
Ik doe weer mee in de maatschappij!'



Leeftijd: 48 jaar  
Beroep: Metselaar, 3 jaar bijstand  
Familie: 2 uitw. kinderen, gescheiden  
Woonplaats: Zoetermeer

- Vriendelijk
- Handig
- Bescheiden

verergerd. Hij heeft in weinig dingen zin en heeft moeite met initiatief nemen, gaat 's avonds laat naar bed en het lukt het niet om 's ochtends een beetje op tijd op te staan.

## Hoe helpt technologie Kees?

Kees wordt vanuit de gemeente begeleid door een klantmanager en de app **Tingit**. Kees krijgt informatie over passende vacatures en trajecten. Via de app / digitale assistent kan Kees, naast de live gesprekken, laagdrempelig online contact zoeken. Het inzicht in de vacatures die er zijn gaf Kees het gevoel dat er banen zijn die best bij hem passen. Hij kreeg weer wat meer energie om er werk van te maken, en stelde een CV op. Hij had echt het gevoel dat de gemeente hem graag wilde helpen om aan het werk te komen. Na positieve feedback van zijn klantmanager kreeg hij steeds meer vertrouwen dat hij weer zou kunnen werken. Hij trok de stoute schoenen aan en ging solliciteren. Gaandeweg begon Kees zich wat minder somber te voelen. Als voorbereiding op een sollicitatiegesprek vult Kees een digitale scan werkvermogen in. In een gesprek met een arbeidsdeskundige wordt Kees bewust van welke bevorderende en belemmerende factoren hij beleeft bij het vinden van werk en de mogelijke oorzaken van verminderd werkvermogen.

## DE MEDEWERKER IN KWESTIE

Kees heeft sinds 3 jaar een bijstandsuitkering. Daarvoor werkte hij bij een aannemersbedrijf, maar hij kwam thuis te zitten toen het bedrijf failliet ging.

### Kwaliteiten op de werkvloer

Kees is een vakman, hij heeft veel ervaring in de bouw en is van alle markten thuis. Kees werkt snel maar erg consciëntieus en levert goed werk af. Kees kan zelfstandig werken en kan goed samenwerken met collega's.

### Belemmeringen

Kees heeft al zijn hele leven psychosociale klachten; periodes waarin hij zich energiek en gelukkig voelde, werden afgewisseld door periodes waarin hij zich somber voelde en niet in staat was 's ochtends uit bed te komen. Zijn vorige werkgever had hier veel begrip voor. Sinds Kees in de bijstand zit zijn de klachten

Behoefte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WELKE PRAKTIJK-VOORBEELDEN ZIJN ER

'Ik voelde me uitgerangeerd. Door de app voel ik dat ik er weer toe doen!  
Ik doe weer mee in de maatschappij!'



KADER SLUITEN ✕

## BEHOEFTE WERKGEVER

Een bouwbedrijf heeft een nijpend tekort aan personeel. Via de gewone kanalen lukt het niet om de vacatures op te vullen. De afdeling HR zoekt vervolgens contact met het Werkgeversservicepunt (WSP) van de gemeente voor een geschikte kandidaat. Het WSP gaat op zoek naar een passende kandidaat en komt uit bij Kees.

Kees heeft, voordat hij in de bijstand belandde, jarenlang als metselaar gewerkt. Kees lijkt de ideale kandidaat, na een periode waarin hij zich somber voelde en nergens zin in had, heeft hij weer zin om bij een leuk bedrijf aan de slag te gaan.

## HET INZETTEN VAN EEN APP/DIGITALE ASSISTENT HEEFT VOOR DE WERKGEVER EN DE GEMEENTE DE VOLGENDE VOORDELEN:

- het kan helpen om sneller een passende kandidaat voor de werkgever te vinden. Zowel een werkgever als een werkzoekenden kunnen kenmerken meegeven waarop gematched kan worden;
- door de digitale assistent wordt de kandidaat geholpen zijn vaardigheden die aansluiten op wat werkgevers zoeken, goed te presenteren. dit draagt bij aan een sneller match met het bedrijf;
- gemeenten kunnen voortvarender op zoek naar de geschikte kandidaat.

alle markten thuis. Kees werkt snel maar erg consciëntieus en levert goed werk af. Kees kan zelfstandig werken en kan goed samenwerken met collega's.

## Belemmeringen

Kees heeft al zijn hele leven psychosociale klachten; periodes waarin hij zich energiek en gelukkig voelde, werden afgewisseld door periodes waarin hij zich somber voelde en niet in staat was 's ochtends uit bed te komen. Zijn vorige werkgever had hier veel begrip voor. Sinds Kees in de bijstand zit zijn de klachten

solicitatiesprek vult Kees een digitale scan werkvermogen in. In een gesprek met een arbeidsdeskundige wordt Kees bewust van welke bevorderende en belemmerende factoren hij beleeft bij het vinden van werk en de mogelijke oorzaken van verminderd werkvermogen.

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Digitaal platform

### VOORBEELD [TINGIT APP](#):

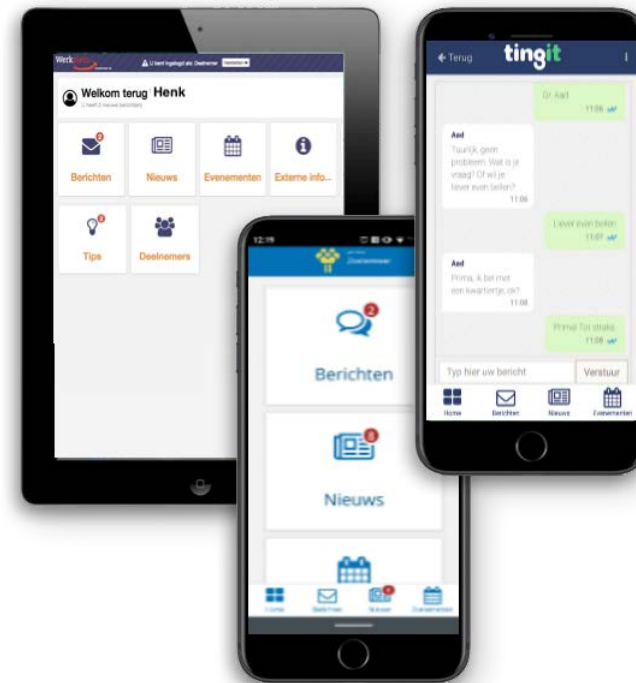
Tingit is een app die contact op afstand biedt en informatie op maat. De app ondersteunt bij werk zoeken: brengt vaardigheden en werkervaring in kaart en maakt het voor klantmanager mogelijk de voortgang te monitoren en te ondersteunen wanneer nodig. Het geeft de persoon vertrouwen, door positieve feedback vanuit de app.

### VOORBEELD [\(DIGITALE\) SCAN WERKVERMOGEN](#):

De scan geeft inzicht in factoren (persoonskenmerken en werkvermogen), die het passeren van de drempel naar de arbeidsmarkt kunnen belemmeren of bevorderen en stimuleert de individuele verantwoordelijkheid in het opvolgen van acties en de effectiviteit van het zoekgedrag naar betaalde arbeid. Er wordt gewerkt aan een digitale versie van de scan werkvermogen.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- de technologie ondersteunt over de routes heen ;
- ondersteunt bij zoeken en vinden van werk;
- kan ook helpen bij het trainen van vaardigheden ([ontwikkeling](#) →);
- Het geeft een medewerker inzichten die met de werkgever besproken kunnen worden om het werk zo aan te passen dat goed functioneren mogelijk wordt.



klantmanager  
nde vacatures  
es, naast de  
ken. Het inzicht  
er banen zijn  
nergie om er  
cht het gevoel  
het werk te  
er kreeg hij  
werken. Hij trok  
leweg begon  
ereiding op een  
vermogen in.  
Kees bewust  
en hij beleeft bij  
verminderd

WELKE PRAKTIJ  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



waarin hij zich energiek en gelukkig voelde, werden afgewisseld door periodes waarin hij zich somber voelde en niet in staat was 's ochtends uit bed te komen. Zijn vorige werkgever had hier veel begrip voor. Sinds Kees in de bijstand zit zijn de klachten

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Digitaal platform

### VOORBEELD TINGIT APP:

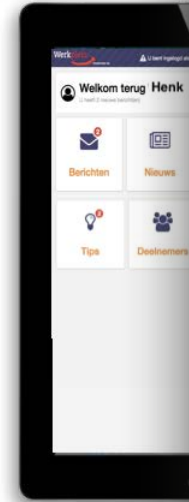
Tingit is een app die contact op afstand biedt en informatie op maat. De app ondersteunt bij werk zoeken: brengt vaardigheden en werkervaring in kaart en maakt het voor klantmanager mogelijk de voortgang te monitoren en te ondersteunen wanneer nodig. Het geeft de persoon vertrouwen, door positieve feedback vanuit de app.

### VOORBEELD (DIGITALE) SCAN WERKVERMOGEN:

De scan geeft inzicht in factoren (persoonskenmerken en werkvermogen), die het passeren van de drempel naar de arbeidsmarkt kunnen belemmeren of bevorderen en stimuleert de individuele verantwoordelijkheid in het opvolgen van acties en de effectiviteit van het zoekgedrag naar betaalde arbeid. Er wordt gewerkt aan een digitale versie van de scan werkvermogen.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- de technologie ondersteunt over de routes heen ;
- ondersteunt bij zoeken en vinden van werk;
- kan ook helpen bij het trainen van vaardigheden ([ontwikkeling](#) →);
- Het geeft een medewerker inzichten die met de werkgever besproken kunnen worden om het werk zo aan te passen dat goed functioneren mogelijk wordt.



KADER SLUITEN ✕



## ONTWIKKELING

Om de vaardigheden van uw medewerkers op peil te houden zodat deze blijven aansluiten op de (nieuwe) eisen van het werk stelt is het van belang dat de persoon zicht blijft ontwikkelen. Bij een grotere overlap tussen de gevraagde en aanwezige kennis, is de 'productieve kennis' bij een medewerker groter en dit vergroot de inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. Het ontwikkelen van vaardigheden en kennis is voor een deel van de mensen niet vanzelfsprekend, bijvoorbeeld voor degenen die in het verleden problemen hebben gehad op school of hun opleiding zonder startkwalificatie hebben verlaten. Het is dan ook belangrijk om medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen op een manier die het beste bij hen past en een klimaat te creëren waarin deelname aan ontwikkelactiviteiten gewaardeerd wordt.

verminderd

waarin hij zich energiek en gelukkig voelde, werden afgewisseld door periodes waarin hij zich somber voelde en niet in staat was 's ochtends uit bed te komen. Zijn vorige werkgever had hier veel begrip voor. Sinds Kees in de bijstand zit zijn de klachten

Behoefte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

WELKE PRAKTIJ  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAKING

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIALIST

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



‘Door de app ben ik erachter gekomen dat ik erg overprikkeld raak van een drukke werkomgeving. Ik heb nu een plek met beperkte in- en uitloop van mensen, waar ik niet afgeleid wordt door geluid of knipperende lichten. Ik luister muziek via een koptelefoon. Mensen kunnen me vragen stellen door op mijn schouder te tikken.’



Leeftijd: 31 jaar  
Beroep: IT specialist  
Familie: alleenstaand  
Woonplaats: Gouda

- Betrouwbaar
- Oog voor details
- Technisch zeer goed

## DE MEDEWERKER IN KWESTIE

Jordi is alleenstaand, heeft een technische HBO opleiding afgerond en werkt als IT specialist bij een software ontwikkelaar. Daar heeft hij begeleiding van een jobcoach. Jordi werkt 4 dagen van 6 uur.

## Kwaliteiten op de werkvloer

Jordi heeft uitzonderlijke analytische vaardigheden, ziet snel verbanden, kan goed programmeren en werkt zeer gestructureerd bij het testen van nieuwe ICT-programma's. Hij is een harde werker en neemt uit zichzelf weinig pauzes.

## Belemmeringen

Jordi heeft een Autisme Spectrum Stoornis. Hij ervaart af en toe periodes van veel stress en daardoor verliest hij aan productiviteit en concentratie en gaat hij meer piekeren. Jordi heeft eenzijdige aandacht voor techniek en minder voor sociale interactie. Hij werkt op een rustige plek (koptelefoon, rustige verlichting, weinig in- en uitloop). Desondanks gebeuren er wel eens onverwachte dingen waardoor Jordi grote spanning voelt. Hij heeft dan moeite overzicht te houden over zijn taken en met het stellen van prioriteiten.

## Hoe helpt de stress app Jordi?

Jordi heeft op zijn huidige werkplek een wekelijks voortgangsgesprek met zijn jobcoach op afstand. Terugkerend gespreksonderwerp is het herkennen van stress en hoe hiermee om te gaan. De stressmeting helpt hem ondermeer om eerder en beter door te hebben wanneer hij (te) gestrest raakt. Dit leert hem om zelf eerder te in te grijpen, aanpassingen te doen of voor meer ontspanning te zorgen waardoor hij minder snel overprikkeld raakt of (langdurig) uitvalt.

Behoefte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN ZIJN ER

CASUS 1:  
DE SFEERMAKER

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIALIST

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



‘Door de app ben ik erachter gekomen dat ik erg overprikkeld raak van een drukke werkomgeving. Ik heb nu een plek met beperkte in- en uitloop van

KADER SLUITEN ✕

## BEHOEFTE WERKGEVER

Een dienstverlenend bedrijf, waar software wordt ontwikkeld, heeft een groot aantal IT specialisten een Autisme Spectrum Stoornis in dienst. De werkgever is ontzettend blij met ze omdat ze loyaal zijn, betrouwbaar zijn, een groot doorzettingsvermogen hebben en nauwkeurig werken; het zijn stuk voor stuk zeer goede it-ers. Zij worden op het werk en op afstand begeleid door een jobcoach. De werkgever heeft voor deze medewerkers verschillende werkaanpassingen gerealiseerd, zoals een rustige werkplek met weinig afleiding en aangepaste werktaken (geen telefoongesprekken hoeven voeren met klanten). Desondanks ervaart Jordi stress en overbelastingsklachten. Hij voelt dit niet tijdig aan, waardoor de kans is dat er op het werk problemen ontstaan of dat hij zelfs uit gaat vallen.

**Meer informatie:** [“Tips voor werkgevers voor die mensen met autisme in dienst willen nemen”](#)

## HET INZETTEN VAN EEN STRESS APP HEEFT VOOR DE WERKGEVER DE VOLGENDE VOORDELEN:

- een voor het bedrijf waardevolle medewerker duurzaam inzetbaar te houden;
- het geeft inzicht in het verloop van stress over de week en biedt daardoor aanknopingspunten voor het tijdig bijsturen en maken van passende afspraken. Het verzuim en de stress klachten zijn afgenomen door inzet van de technologie. naast inzet van de app denkt de jobcoach/arbeidsdeskundige mee met de werkgever over begeleiding op maat;
- de medewerker krijgt zelf meer inzicht in stressverhogende en -verlagende situaties en kan daar beter op acteren.

## Kwaliteiten op de werkvloer

Jordi heeft uitzonderlijke analytische vaardigheden, ziet snel verbanden, kan goed programmeren en werkt zeer gestructureerd bij het testen van nieuwe ICT-programma's. Hij is een harde werker en neemt uit zichzelf weinig pauzes.

zelf eerder te in te grijpen, aanpassingen te doen of voor meer ontspanning te zorgen waardoor hij minder snel overprikkeld raakt of (langdurig) uitvalt.

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

vaart af  
st hij aan  
keren.  
minder voor  
optelefoon,  
nks gebeuren  
rote spanning  
er zijn taken en

voortgangs-  
d gespreks-  
rmee om te  
eerder en beter  
t leert hem om

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN ZIJN ER

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



KADER SLUITEN ✕

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Monitoring & Feedback

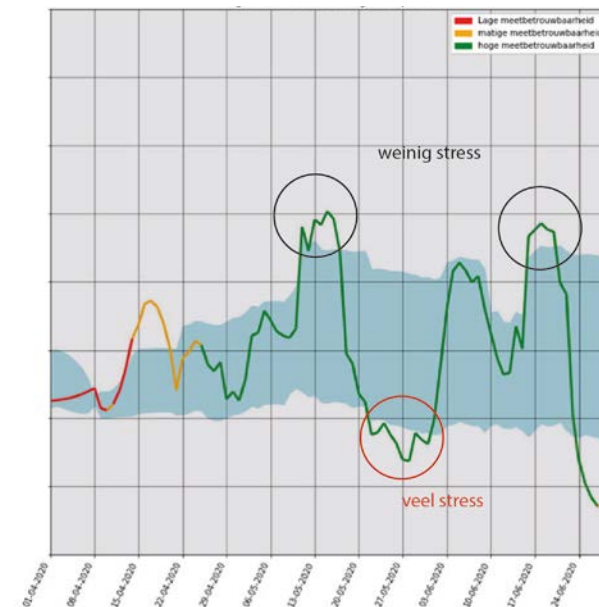
### VOORBEELD KNOW YOURSELF:

Dit systeem meet het niveau van stress en vergelijkt deze met een individuele baseline. Met behulp van wekelijkse rapportages en coaching wordt er inzicht gecreëerd in stressreacties. Dit kan positief uitwerken door eerder te interveniëren bij een verhoogd stressniveau en meer inzicht te krijgen in situaties die stress verhogen en juist stress verlagen. Door een app als deze in te zetten verklein je de kans dat een medewerker uitvalt. Door te monitoren wordt de toename van stress zichtbaar en kan er interventie plaats vinden voordat een medewerker bijvoorbeeld burn-out verschijnselen gaat vertonen.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

Door meer inzicht in stressreacties en daardoor het verminderen, verkorten en voorkomen van stress helpt de technologie vitaal (vitaliteit →) te blijven.

Know Yourself



### Kwaliteiten op de werkvloer

Jordi heeft uitzonderlijke analytische vaardigheden, ziet snel verbanden, kan goed programmeren en werkt zeer gestructureerd bij het testen van nieuwe ICT-programma's. Hij is een harde werker en neemt uit zichzelf weinig pauzes.

zeil eerder te in te grijpen, aanpassingen te doen of voor meer ontspanning te zorgen waardoor hij minder snel overprikkeld raakt of (langdurig) uitvalt.

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

vaart af  
st hij aan  
keren.  
minder voor  
optelefoon,  
inks gebeuren  
rote spanning  
er zijn taken en

voortgangs-  
id gespreks-  
rmee om te  
eerder en beter  
t leert hem om

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕



## VITALITEIT

Duurzaam aan het werk blijven, vraagt om een goede gezondheid en vitaliteit van uw medewerkers. Vitaliteit wordt ook wel gedefinieerd als gemotiveerd en energiek zijn waardoor je gezond en productief aan het werk kan zijn en plezier in het werk behoudt. Een verminderde gezondheid vormt een belangrijke bedreiging voor vitaal aan het werk blijven. Chronische gezondheidsproblemen, en dan met name psychische klachten en hartproblemen, vergroten de kans om werk te verliezen, terwijl werken juist weer heel belangrijk blijkt te zijn voor de vitaliteit en gezondheid. Ook hier is een open en gelijkwaardige dialoog tussen de medewerker en leidinggevende – waarin aspecten die te maken hebben met vitaliteit, gezondheid en de balans tussen taakeisen en werkvermogen onderwerp van gesprek zijn – van groot belang, zeker voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Monitoring & Feedback

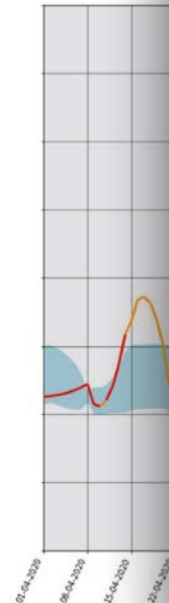
### VOORBEELD KNOW YOURSELF:

Dit systeem meet het niveau van stress en vergelijkt deze met een individuele baseline. Met behulp van wekelijkse rapportages en coaching wordt er inzicht gecreëerd in stressreacties. Dit kan positief uitwerken door eerder te interveniëren bij een verhoogd stressniveau en meer inzicht te krijgen in situaties die stress verhogen en juist stress verlagen. Door een app als deze in te zetten verklein je de kans dat een medewerker uitvalt. Door te monitoren wordt de toename van stress zichtbaar en kan er interventie plaats vinden voordat een medewerker bijvoorbeeld burn-out verschijnselen gaat vertonen.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

Door meer inzicht in stressreacties en daardoor het verminderen, verkorten en voorkomen van stress helpt de technologie vitaal (vitaliteit →) te blijven.

Know  
yourself



### Kwaliteiten op de werkvloer

Jordi heeft uitzonderlijke analytische vaardigheden, ziet snel verbanden, kan goed programmeren en werkt zeer gestructureerd bij het testen van nieuwe ICT-programma's. Hij is een harde werker en neemt uit zichzelf weinig pauzes.

zijn eerste  
ontspann  
raakt of (langdurig) uitvalt.

Behoeftte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

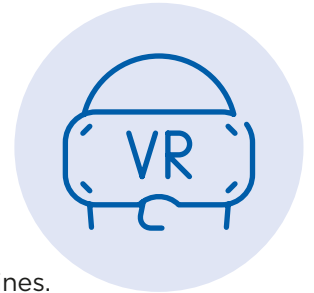
CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



‘De app geeft me een goed beeld van hoe het er in bepaalde branches en banen aan toe gaat. Ik weet nu bijvoorbeeld dat schilder niet bij me past omdat ik hoogtevrees heb’

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN ZIJN ER

CASUS 1:  
DE SFEERMAKER

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIALIST

CASUS 4:  
DE STARTER



**Leeftijd:** 21 jaar  
**Beroep:** geen startkwalificaties/  
opleiding afgemaakt, werkervarings-  
plaats bij kweker  
**Familie:** woont bij ouders  
**Woonplaats:** Lisse

- Hardwerkend
- Loyaal
- Betrouwbaar

## DE MEDEWERKER IN KWESTIE

Frederick heeft een werkervaringsplaats in een bollenkwekerij, een familiebedrijf, waar hij algemene werkervaring opdoet zoals op tijd komen samenwerken en zelfstandig(er) leren werken. Helaas ziet het bedrijf geen kansen om Frederick blijvend te plaatsen.

## Kwaliteiten op de werkvloer

Frederick is een hard werkende medewerker. Zijn werkgever kan altijd op hem rekenen, hij is nooit ziek en doet wat hem gevraagd wordt. Frederick is een loyale en zeer betrouwbare medewerker.

## Belemmeringen

Frederick houdt graag vast aan vaste routines. Hij kan veel, maar is wat angstig, heeft moeite met veranderingen. Het liefste wil hij blijven werken bij zijn huidige werkgever; Frederick hecht erg aan vaste routines en kan zich geen andere baan voorstellen dan die bij zijn huidige werkgever.

## Hoe kan VR technologie Frederick ondersteunen?

Frederick heeft baat bij een begripvolle omgeving en goede begeleiding en neemt soms wat langer pauzes. Via de virtual reality bril maakt Frederick kennis met andere type werksoorten. Door deze virtuele tour komt Frederick erachter dat het werken in het groen of schoonmaak ook leuk kan zijn. Fredericks huidige werkgever heeft contacten met bedrijven in deze branches en neemt contact op voor een kennismakingsgesprek.

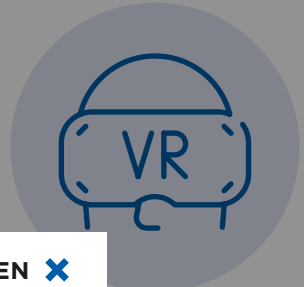
Behoefte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



‘De app geeft me een goed beeld van hoe het er in bepaalde branches en banen aan toe gaat. Ik weet nu bijvoorbeeld dat schilder niet bij me past omdat ik hoogtevrees heb’

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN ZIJN ER

CASUS 1:  
DE SFEERMAKER

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIALIST

CASUS 4:  
DE STARTER

KADER SLUITEN ✕

## BEHOEFTE WERKGEVER

Een bollenkwekerij maakt onderdeel uit van een werkgeversnetwerk met sociale ondernemers in de regio Zuid Holland. Zij maken gezamenlijk de mobiliteit van jonge medewerker mogelijk en bieden een laagdrempelig overstap naar een ander bedrijf.

### HET INZETTEN VAN DE VR EN ONDERSTEUNEN VAN FREDERICK HEEFT DE WERKGEVER HET VOLGENDE OPGELEVERD:

- externe mobiliteit;
- werkgever voelt zich verantwoordelijk en wil voorkomen dat de medewerker werkloos wordt: de VR Technologie maakt het mogelijk dat de medewerker een beeld krijgt van werksoorten bij andere werkgevers die participeren in het bedrijvennetwerk waar een werkgever in de groenvoorziening ook deel van uitmaakt.

Frederick heeft een werkervaringsplaats in een bollenkwekerij, een familiebedrijf, waar hij algemene werkervaring opdoet zoals op tijd komen samenwerken en zelfstandig(er) leren werken. Helaas ziet het bedrijf geen kansen om Frederik blijvend te plaatsen.

### Kwaliteiten op de werkvloer

Fredrick is een hard werkende medewerker. Zijn werkgever kan altijd op hem rekenen, hij is nooit ziek en doet wat hem gevraagd wordt. Fredrick is een loyale en zeer betrouwbare medewerker.

kennismakingsgesprek.

Behoefte van de werkgever →

De innovatieve oplossing →

zijn huidige  
en kan zich  
ge werkgever.

en goede

et andere  
Fredrick  
maak ook leuk  
acten met  
voor een

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Virtual Reality technologie.

### VOORBEELD:

- [virtual reality geeft inzicht in banen](#);
- VR-bril en objectiverende film/content waarmee een realistisch beeld kan worden verkregen van een toekomstige werkplek;
- met behulp van de technologie van 3D proberen mensen een breder inzicht te geven en kennis te laten maken met banen die ze niet kennen. Met behulp van de VR brillen krijgen mensen de mogelijkheid om als het ware te ervaren hoe de werkelijkheid is: haalt koudwatervrees voor andere banen weg en biedt inzicht dat ook andere banen leuk zijn.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- uitvinden waar je talenten liggen binnen je werk ([ontwikkeling](#) →);
- plaatsing in een andere baan ([externe mobiliteit](#) →).



De innovatieve oplossing →

plaatsen.

### Kwaliteiten op de werkvloer

Fredrick is een hard werkende medewerker. Zijn werkgever kan altijd op hem rekenen, hij is nooit ziek en doet wat hem gevraagd wordt. Fredrick is een loyale en zeer betrouwbare medewerker.



zijn huidige  
en kan zich  
ge werkgever.

en goede

et andere  
Fredrick  
ook leuk  
acten met  
voor een

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕



## ONTWIKKELING

Om de vaardigheden van uw medewerkers op peil te houden zodat deze blijven aansluiten op de (nieuwe) eisen van het werk stelt is het van belang dat de persoon zicht blijft ontwikkelen. Bij een grotere overlap tussen de gevraagde en aanwezige kennis, is de 'productieve kennis' bij een medewerker groter en dit vergroot de inzetbaarheid, ook voor de langere termijn. Het ontwikkelen van vaardigheden en kennis is voor een deel van de mensen niet vanzelfsprekend, bijvoorbeeld voor degenen die in het verleden problemen hebben gehad op school of hun opleiding zonder startkwalificatie hebben verlaten. Het is dan ook belangrijk om medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen op een manier die het beste bij hen past en een klimaat te creëren waarin deelname aan ontwikkelactiviteiten gewaardeerd wordt.

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Virtual Reality technologie.

### VOORBEELD:

- [virtual reality geeft inzicht in banen](#);
- VR-bril en objectiverende film/content waarmee een realistisch beeld kan worden verkregen van een toekomstige werkplek;
- met behulp van de technologie van 3D proberen mensen een breder inzicht te geven en kennis te laten maken met banen die ze niet kennen. Met behulp van de VR brillen krijgen mensen de mogelijkheid om als het ware te ervaren hoe de werkelijkheid is: haalt koudwatervrees voor andere banen weg en biedt inzicht dat ook andere banen leuk zijn.



### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- uitvinden waar je talenten liggen binnen je werk ([ontwikkeling](#) →);
- plaatsing in een andere baan ([externe mobiliteit](#) →).

plaatsen.

### Kwaliteiten op de werkvloer

Fredrick is een hard werkende medewerker. Zijn werkgever kan altijd op hem rekenen, hij is nooit ziek en doet wat hem gevraagd wordt. Fredrick is een loyale en zeer betrouwbare medewerker.

De innovatieve oplossing →

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WELKE PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN

CASUS 1:  
DE SFEERMAK

CASUS 2:  
DE VAKMAN

CASUS 3:  
DE IT SPECIAL

CASUS 4:  
DE STARTER

## DE INNOVATIEVE OPLOSSING

### TYPE TECHNOLOGIE:

Virtual Reality technologie.

### VOORBEELD:

- [virtual reality geeft inzicht in banen](#);
- VR-bril en objectiverende film/content waarmee een realistisch beeld kan worden verkregen van een toekomstige werkplek;
- met behulp van de technologie van 3D proberen mensen een breder inzicht te geven en kennis te laten maken met banen die ze niet kennen. Met behulp van de VR brillen krijgen mensen de mogelijkheid om als het ware te ervaren hoe de werkelijkheid is: haalt koudwatervrees voor andere banen weg en biedt inzicht dat ook andere banen leuk zijn.

### ROUTES VAN DUURZAAMHEID:

- uitvinden waar je talenten liggen binnen je werk ([ontwikkeling](#) →);
- plaatsing in een andere baan ([externe mobiliteit](#) →).



KADER SLUITEN ✕

KADER SLUITEN ✕



## MOBILITEIT

Bij medewerkers die niet langdurig op een bepaalde werkplek kunnen blijven, zou aandacht uit moeten gaan naar doorstroom naar een andere functie binnen het bedrijf (interne mobiliteit) of door bij een ander bedrijf aan de slag te gaan (externe mobiliteit). Zowel interne als externe mobiliteit vraagt initiatief van de medewerker zelf waaronder netwerken, oriëntatie op de arbeidsmarkt en zelfpresentatie, het liefst met hulp van de werkgever. Hiervoor zijn wel bepaalde vaardigheden nodig die niet bij iedereen in even grote mate aanwezig zijn. Met name mensen met een psychosociale belemmering hebben moeite om dit soort activiteiten uit te voeren.

De innovatieve oplossing →

plaatsen.

### Kwaliteiten op de werkvloer

Fredrick is een hard werkende medewerker. Zijn werkgever kan altijd op hem rekenen, hij is nooit ziek en doet wat hem gevraagd wordt. Fredrick is een loyale en zeer betrouwbare medewerker.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT AANPAKKEN BINNEN MIJN ORGANISATIE? →

OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE AANPAK

Wat voor u de reden ook is om ook de meer kwetsbare mensen een plaats in uw organisatie te geven of juist om deze mensen te behouden en te laten groeien met gebruik van (inclusieve) technologische ondersteuning, het is van belang om dit gestructureerd aan te pakken. Organisaties die deze stap al gezet hebben (of ze nou groot of klein zijn) raden u aan van te voren goed na te denken over een aantal zaken:

## 1. VOOR WIE (OF WELKE GROEP MENSEN) WIL IK ONDERSTEUNING BIEDEN?

Bij welke medewerkers (of specifiekere mensen met psychosociale problemen) ziet u problemen in de match tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de medewerkers. Ga dit als werkgever niet in je eentje verzinnen maar spreek hierover met zowel de betreffende medewerker(s) als de collega's. Beperk je hierin niet tot enkel medewerkers met psychosociale belemmeringen zelf maar denk ook na over de mogelijkheden voor bijvoorbeeld collega's, (werk)coaches, een leidinggevende of zelfs de klant.

Vraag duidelijk tegen welke **belemmeringen** → ze aanlopen en ga dan pas op zoek of technologie deze belemmeringen kan verminderen of wegnemen.

## 2. VOOR WELKE TAKEN/VAARDIGHEDEN IS ONDERSTEUNING NODIG?

Ook dit is een vraag die samen met medewerkers en collega's van medewerkers besproken moet worden. Wanneer dit duidelijk is kun je pas op zoek gaan naar vormen van **technologie** →.

## 3. WAT WIL IK ERMEE BEREIKEN?

Dit is een meer omvattende vraag die ook een duidelijke link met uw missie en visie op ondernemen kan hebben. Het kan zijn dat u te boek wilt staan als een sociale onderneming (imago) of dat u gewoon van mening bent dat iedereen een kans verdient. Maar het kan ook zijn dat u bepaalde werkzaamheden nu moet laten uitvoeren door **overgekwalficeerde, en dus ook vaak duurdere, medewerkers** die zich liever op iets anders willen concentreren. Deze taken, met behulp van technologische ondersteuning kunnen wellicht beter, en goedkoper, door andere medewerkers worden uitgevoerd. Wat uw overwegingen ook zijn, breng duidelijk in kaart waarom en voor wie en wat voordat u een keuze maakt in de technologie.

Een handige checklist om te gebruiken is de [checklist KIT 2020 van de Kennisalliantie Inclusie Technologie](#) voor bedrijven met interesse in het toepassen van inclusieve technologie in hun onderneming.

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT AANPAKKEN BINNEN MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK



VOORWAARDEN VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE AANPAK

## OP ZOEK NAAR EEN KLEINE ONDERSTEUNING OF EEN GROTE VERANDERING

Wanneer het voor u als werkgever duidelijk is dat bepaalde groepen medewerkers (en daarmee uw organisatie) gebaat zijn bij de inzet van technologische ondersteuning is het zaak dit op de juiste manier aan te pakken. Verschillende technologieën hebben een verschillende aanpak nodig. Het scheelt nogal of u een bestaande App wilt downloaden voor een medewerker die het [grip krijgen op de eigen emotionele toestand](#) ondersteunt of dat gekozen wordt voor het plaatsen van [cobots](#) in het productieproces van uw organisatie.

## OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK

In deze handreiking bieden we u een kader om een juiste, gedragen en werkbare technologie te kiezen. Niet voor iedere keuze is het nodig om 'groots en projectmatig' te werken en kan het volstaan om onderdelen van deze aanpak te gebruiken. Het scheidt een denk en doe kader om aan de slag te gaan nadat u een mogelijke technologische ondersteuning gekozen hebt en aan de slag wilt.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT AANPAKKEN BINNEN MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK

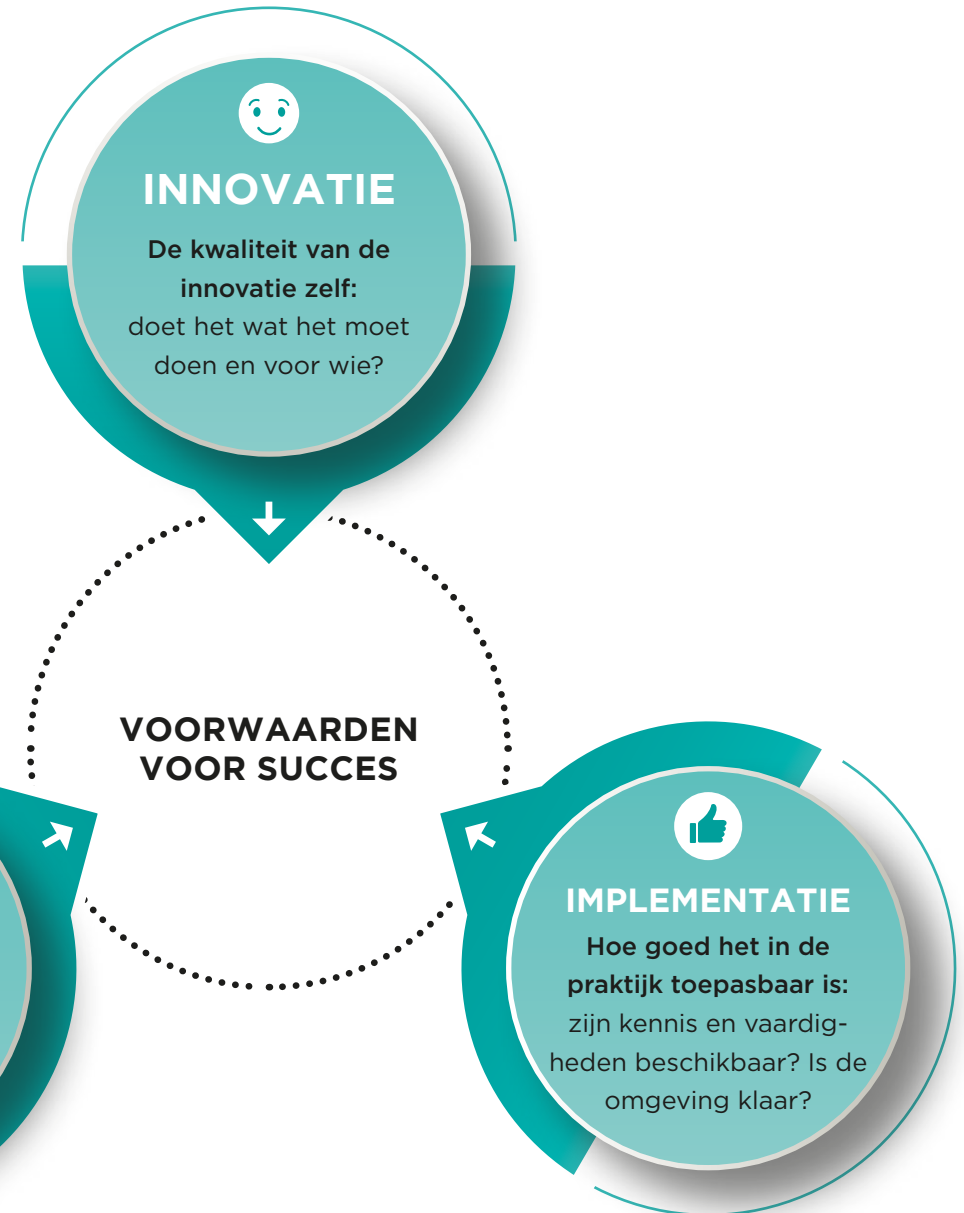
VOORWAARDEN VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE AANPAK

Het succes van uw keuze voor een bepaalde technologie in uw organisatie hangt af van drie belangrijke onderdelen.

Breng in een vroeg stadium de belangrijkste plussen en minnen, kansen en knelpunten van de innovatie in kaart. Door vragen over kwaliteit van de oplossing (innovatie), te verwachten effecten (impact) en toepasbaarheid in de praktijk (implementatie) te beantwoorden of in te schatten ontstaat een beeld van de haalbaarheid van het innovatieproject.

Mocht u hiermee aan de slag willen? Bekijk dan de [TNO HAALBAARHEIDSANALYSE: Checklist voor innovatie, impact en implementatie van inclusieve technologie.](#)



TERUG NAAR STARTFIGUUR




## INNOVATIE

DENK GOED NA OVER DE VOLGENDE VRAGEN OF VUL TNO HAALBAARHEIDSANALYSE METEEN IN

Scoor de onderdelen Kwaliteit, Bruikbaarheid en Volwassenheid met een smiley (goed-matig-slecht).

Maak daarbij gebruik van de achterliggende vragen en weeg af hoe dit in totaal uitpakt per onderdeel.

			
<b>Kwaliteit:</b>			
Is het product van goede kwaliteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is het product betrouwbaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is het product veilig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lost het product een reëel probleem op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is het product duurzaam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Bruikbaarheid/gebruiksvriendelijkheid:</b>			
Is het product gebruiksvriendelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is het product nuttig voor de medewerker/werkgever/collega's/anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Past het product bij het uit te voeren werk/taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is het gebruik makkelijk aan te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is het product geschikt voor specifieke groepen/beperkingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er gevaar voor privacy van de medewerker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Volwassenheid/bedrijfszekerheid:</b>			
Is er (ergens) al ervaring met een soortgelijke oplossing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is de noodzakelijke infrastructuur aanwezig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is het product bedrijfszeker/altijd beschikbaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

INNOVATIE

in de  
 naar is:  
 aardig-  
 r? Is de  
 ar?

HOE KAN IK DE  
 AANPAKKEN EN  
 MIJN ORGANIS

OP ZOEK NAAR  
 JUISTE AANPAK

VOORWAARD  
 VOOR SUCCES

EEN PROJECT  
 AANPAK



## IMPACT

DENK GOED NA OVER DE VOLGENDE VRAGEN OF VUL TNO HAALBAARHEIDSANALYSE METEEN IN

Scoor de onderdelen Doelgroep, Productiviteit en Doelen bereiken met een meter (veel-weinig impact verwacht).

Maak daarbij gebruik van de achterliggende vragen en weeg af hoe dit in totaal uitpakt per onderdeel.

			
<b>Doelgroep:</b>			
Voor wie is de oplossing bedoeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voor wie is het nog meer nuttig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omvang van de doelgroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er veel variatie binnen de doelgroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is de oplossing voor iedereen binnen de groep even geschikt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie bepaalt door wie het product gebruik zal worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Productiviteit:</b>			
Hoe goed ondersteunt het product de taak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe veel beter sneller zal de uitvoering gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe veel meer mensen kunnen met het product een taak uitvoeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergroot product ook zelfstandigheid en werkplezier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Doelen bereiken:</b>			
Past de oplossing bij de doelgroep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lost het product het probleem goed op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt het gewenste resultaat bereikt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe is de balans van maatschappelijke kosten en baten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is deze innovatie terug te verdienen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ATIE  
n de  
aar is:  
ardig-  
r? Is de  
ar?

HOE KAN IK DE  
AANPAKKEN EN  
MIJN ORGANIS

OP ZOEK NAAR  
JUISTE AANPAK

VOORWAARD  
VOOR SUCCES

EEN PROJECT  
AANPAK



## IMPLEMENTATIE

DENK GOED NA OVER DE VOLGENDE VRAGEN OF VUL TNO HAALBAARHEIDSANALYSE METEEN IN

Scoor de onderdelen Kennen en kunnen, Omgeving en Motivatie met een duim (goede kansen vs. veel hindernissen verwacht).  
Maak daarbij gebruik van de achterliggende vragen en weeg af hoe dit in totaal uitpakt per onderdeel.

		
<b>Kennen en kunnen:</b>		
Kunnen beoogde medewerkers met het product werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Past het product goed binnen de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er lange wen-/leertijd nodig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn er specifieke fysiek vaardigheden nodig voor goed gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Omgeving/mogelijkheden:</b>		
Is alles in de omgeving klaar voor het gebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is er voldoende ruimte op de werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is de noodzakelijke infrastructuur beschikbaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is de werkplek verder geschikt (denk aan geluid/licht/vocht/vuil, etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Staan managers en collega's achter het product	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn er beperkende regels of wetten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Motivatie:</b>		
Hoe gemotiveerd zijn gebruikers voor product	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wat beïnvloedt motivatie positief of negatief	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe bereid is de medewerker om anders te gaan werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe bereid is de omgeving om anders te gaan werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ATIE  
n de  
aar is:  
ardig-  
r? Is de  
ar?

HOE KAN IK DE  
AANPAKKEN EN  
MIJN ORGANIS

OP ZOEK NAAR  
JUISTE AANPAK

VOORWAARD  
VOOR SUCCES

EEN PROJECT  
AANPAK



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT AANPAKKEN BINNEN MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 1

Als er een ingrijpende wijziging of een geheel nieuwe oplossing nodig is om een werksituatie inclusief te maken, dan is een projectaanpak aan te raden met een duidelijke planning en budget. Stel een bekwaam projectteam samen, vergeet de eindgebruiker niet, maak duidelijke afspraken over wat de gewenste uitkomst is en zorg voldoende mogelijkheden en middelen.

- Wanneer het gaat om slechts een kleine implementatie is het toch verstandig van te voren goed te bedenken (het liefste natuurlijk samen met de eindgebruiker) wat het op zou moeten leveren.

TERUG NAAR STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT AANPAKKEN BINNEN MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 2

Kies kernteam van mensen die in tijd de ruimte krijgen om het project te trekken. Kies mensen met visie, innovativiteit en hart voor het onderwerp. In grotere organisaties is onvoorwaardelijke steun van het management nodig, met speelruimte om zelfstandig beslissingen te kunnen nemen.

→ Zorg ervoor dat de juiste afdelingen betrokken zijn. Denk aan IT, opleidingen, HR en natuurlijk de eindgebruikers zelf.

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT  
AANPAKKEN BINNEN  
MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN  
JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN  
VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE  
AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 3

Er zijn verschillende manieren om een projectplan vorm te geven. Een aantal elementen zit hier altijd in. Een goed en zeer uitgebreid voorbeeld is het projectcanvas van Twynstra Gudge.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT  
AANPAKKEN BINNEN  
MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN  
JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN  
VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE  
AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 **Betrek de eindgebruiker** →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 4

Te veel goede bedoelingen stranden omdat er na implementatie geen gebruik van gemaakt wordt. Dit is niet alleen weggegooid geld maar kan ook tot veel frustratie leiden; bij het project team, bij de eindgebruiker maar zeker ook bij u als werkgever.

VOOR MEER INFORMATIE:  
Check de [toolbox inclusie](#)

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT AANPAKKEN BINNEN MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 5

Om tot een goede en gedragen eindsituatie te komen is het zeker bij ingrijpende veranderingen slim om niet alles in 1 keer te willen doen maar op een meer gefaseerde wijze. Implementeer wat, ga testen of het werkt, verbeter eventueel en herhaal dit tot het gewenste eindresultaat daar is. Zo voorkom je een niet geheel werkend resultaat waardoor je in een laat stadium pas weer aanpassingen kunt doen. Het voorkomt ook veel frustratie bij alle betrokkenen.

TERUG NAAR STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT  
AANPAKKEN BINNEN  
MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN  
JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN  
VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE  
AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 **Betrek ambassadeurs** →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 6

In het traject heb je mensen nodig die positief blijven en door de kinderziektes heen kunnen kijken. Maak mensen die enthousiast zijn een ambassadeur van dit project.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT  
AANPAKKEN BINNEN  
MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN  
JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN  
VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE  
AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 **Laaghangend fruit** →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 7

Zorg dat er ook gedurende het ontwikkelings- of test traject al zichtbare effecten zijn en breng die naar buiten.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT  
AANPAKKEN BINNEN  
MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN  
JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN  
VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE  
AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 8

- Vertrek vanuit de noden en leg uit waarom dit gedaan wordt;
- communiceer oplossingen en kansen;
- focus op de mens, niet alleen op de technologie;
- informeer medewerkers vanaf de start en blijf dit doen;
- begin met goede voorbeelden.

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

HOE KAN IK DIT AANPAKKEN BINNEN MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE AANPAK

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 9

Het is verstandig om te onderzoeken of er al meerdere partijen ervaring hebben met de gekozen technologie. Zoek ze, maak een afspraak, laat je inspireren, laat je voorlichten, hoor welke valkuilen er zijn. Zoek uit of er netwerken zijn op het gebied van inclusieve technologie en duurzame inzetbaarheid en onderzoek of dit iets voor u is. Kijk of er andere organisaties zijn die iets vergelijkbaars voor ogen hebben en die wellicht samen willen werken. Bekijk of er subsidie-mogelijkheden zijn waardoor uw investering wellicht lager kan uitvallen.

VOOR MEER INFORMATIE:

- [Whitepaper TNO: Inclusieve technologie werkt](#)
- [Kennisalliantie Inclusie en technologie](#)
- [Coalitie van technologie en inclusie](#)

TERUG NAAR STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

Om een wat grotere implementatie te realiseren is het verstandig om dit projectmatig aan te pakken. Ook hier geldt weer dat we u een aantal stappen laten zien die, afhankelijk van de omvang en de impact van de technologie wel of niet gebruikt kunnen worden.

HOE KAN IK DIT  
AANPAKKEN BINNEN  
MIJN ORGANISATIE?

OP ZOEK NAAR EEN  
JUISTE AANPAK

VOORWAARDEN  
VOOR SUCCES

EEN PROJECTMATIGE  
AANPAK

- TIP 1 Bepaal de noodzaak om een compleet project op te starten →
- TIP 2 Mandateer een projectteam →
- TIP 3 Stel een goed doordacht en gedragen projectplan op →
- TIP 4 Betrek de eindgebruiker →
- TIP 5 Voer een pilot uit →
- TIP 6 Betrek ambassadeurs →
- TIP 7 Laaghangend fruit →
- TIP 8 Creëer een draagvlak →
- TIP 9 Kijk verder dan uw eigen organisatie alleen →
- TIP 10 Deel uw successen en verhalen →

## TIP 10

Wanneer u succesvol een ondersteuning voor mensen met een psychosociale belemmering in uw organisatie hebt ingevoerd deel dit dan waar u maar kunt. **Zo kunnen we met z'n allen de wereld een beetje beter en fijner maken voor iedereen.**

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

## WAT ZIJN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN



Bij psychosociale belemmeringen gaat het om een gemêleerde groep van beperkingen waarbij diverse psychosociale stoornissen (bijvoorbeeld depressie, angststoornissen, ADHD, Autisme Spectrum Stoornis, etc.) verschillend in ernst, voorkomen.

## WELKE STOORNISSEN EN BELEMMERINGEN ZIJN ER?

Het gaat niet zozeer om de stoornissen zelf, maar om de belemmeringen die deze met zich mee kunnen brengen. Een deel van deze mensen zit thuis, omdat zij moeite heeft om een baan te vinden. Een ander deel werkt wel, maar ervaart belemmeringen in het werk zoals bijvoorbeeld:

- moeite met aandacht vasthouden;
- last van te veel prikkels;
- snel van slag bij kritiek of tegenslag;
- moeite met het omgaan met stress;
- moeite met plannen en organiseren;
- moeite met het onderhouden van sociale relaties.

Welke stoornissen en belemmeringen zijn er? →

Naast de genoemde belemmeringen zijn er ook een veelheid aan unieke vaardigheden aanwezig binnen de verschillende subgroepen, die nu mogelijk nog onbenut blijven maar wel kansen bieden. Een mooi voorbeeld is de inzet van mensen met [autisme bij cameratoezichttaken](#) of bij het testen van software. Mensen met autisme blinken uit in langdurig volhouden van aandacht, integriteit, oog voor detail en resultaatgerichtheid. De vereiste sociale competenties voor dit werk hebben dan wel extra aandacht nodig.

### EEN MOOI VOORBEELD:

- [Tips voor werkgevers die mensen met autisme in dienst willen nemen](#)

### VOOR MEER INFORMATIE:

- Kunt u [hier](#) naar het TNO rapport: Technologie voor het versterken van de arbeidsmarktpositie van mensen met een psychosociale arbeidsbeperking



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WAT ZIJN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WELKE STOORNISSEN EN BELEMMERINGEN ZIJN ER? →

TNO onderscheidt in een recent onderzoek verschillende soorten stoornissen en de impact hiervan op het vinden van werk of het behouden van een baan. Wil je hier meer over weten klik dan op één van onderstaande pijlen voor meer informatie



TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



## MENSEN MET NEUROLOGISCHE STOORNISSEN

We onderscheiden 3 soorten neurologische stoornissen:  
Verstandelijke beperking, ADHD/ADD en Autisme spectrum stoornis (ASS).

### VERSTANDELIJKE BEPERKING (IQ 50-85)

Hierdoor kan iemand niet conceptueel, sociaal en praktisch functioneren zoals van leeftijdgenoten verwacht kan worden op drie gebieden:

- conceptueel: lezen, schrijven, rekenen, praktische kennis en begrip van tijd, geld en getallen;
- sociaal: communicatieve vaardigheden, vriendschappen aangaan en onderhouden en problemen oplossen;
- praktisch: persoonlijke verzorging, structuur aanbrengen in het eigen leven, werken, omgaan met geld, telefoon, computer en openbaar vervoer.

Deze ervaren belemmeringen hebben effect op zowel het werk zoeken als het werk behouden.

ALGEMENE BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Mentale functies	Lezen, schrijven, rekenen, praktische kennis en begrip van tijd, geld en getallen, problemen oplossen
Tussenmenselijke interacties en relaties	Moeite met sociale interactie Gebrek aan sociale capaciteiten kan leiden tot isolatie op de werkplek
Uitvoeren van dagelijkse routinehandelingen (praktische vaardigheden)	Structuur aanbrengen in dagelijks leven Omgaan met geld Omgaan met technologie (telefoon, computer) Omgaan met openbaar vervoer Persoonlijke verzorging



# HANDREIKING TECHNOLOGIE

KADER SLUITEN ✕

## MENSEN MET NEUROLOGISCHE STOORNISSEN

### ADHD EN ADD

Hoewel de ernst van de symptomen per persoon kan verschillen gelden over het algemeen de volgende belemmeringen voor het dagelijks functioneren: een beperkte concentratie, een beperkt vermogen om verantwoordelijkheid te dragen, geen tolerantie voor hectiek en lawaai; dat zorgt dat iemand met ADHD steeds afgeleid wordt, hyperactiviteit, een beperkt vermogen om te plannen en te organiseren; iemand met ADHD is aangewezen op een duidelijke dagindeling en structuur. De belemmeringen spelen sterk door in het behouden van werk. Bij het zoeken naar werk spelen naast de ervaren belemmeringen ook andere belangrijke factoren een rol, zoals de sociaaleconomische status en het opleidingsniveau van de persoon en een tijdelijke diagnose en behandeling (Holwerda et al., 2013).

ALGEMENE BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Mentale functies	Concentratieproblemen
	Hyperactiviteit
Omgaan met stress en andere mentale eisen	Geen tolerantie voor hectiek en lawaai
Plannen en organiseren	Werktempo, tijdsdruk, moeten verantwoorden van uren, dagindeling en structuur
	Beperkt vermogen om verantwoordelijkheid te dragen

### AUTISME SPECTRUM STOORNIS (ASS)

ASS is de verzamelnaam voor gedragskenmerken die duiden op een kwetsbaarheid op het gebied van sociale interactie, communicatie, flexibiliteit in denken, bewegen en handelen, in de zintuiglijke prikkelverwerking en op het gebied van filteren en integreren van informatie (Staal, 2016). Voor mensen met autisme is het cognitief en sociaal functioneren een belangrijke barrière richting werk. Sollicitatiebrieven schrijven en sollicitatiegesprekken voeren kunnen lastig zijn, omdat deze sterk aan communicatieve en sociale skills gekoppeld zijn. Voor het behouden van werk zijn vormen de sociale en fysieke eisen van de



# HANDREIKING TECHNOLOGIE

KADER SLUITEN ✕

## MENSEN MET NEUROLOGISCHE STOORNISSEN

werkomgeving een uitdaging. En een gebrek aan sociale capaciteiten kan leiden tot isolatie op de werkplek, wat overigens soms ook zelfgekozen kan zijn. Mensen met ASS ervaren vaak een (zelf)stigma, en twijfelen over het wel of niet vertellen dat je autisme hebt, en aan wie? De fysieke werkomgeving kan leiden tot overprikkeling. Naast belemmeringen zijn er ook kansen voor werk, mensen met autisme blinken uit in het langdurig volhouden van aandacht, integriteit, oog voor detail en resultaatgerichtheid (Kopke, 2014).

ALGEMENE BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Mentale functies	Ziekteperceptie, persoonlijke drempels en zelfstigma (de twijfel over het wel of niet vertellen van je stoornis, en aan wie?)
	Flexibiliteit in denken, bewegen en handelen
	Filteren en integreren van informatie
Omgaan met stress en andere mentale eisen	Zintuiglijke prikkelverwerking
Tussenmenselijke interacties en relaties	Dilemma: aan wie vertel je wat? Op bepaalde diagnoses rusten zwaardere taboes dan op andere.
	Sollicitatiegesprekken voeren
	Moeite met sociale interactie
	Gebrek aan sociale capaciteiten kan leiden tot isolatie op de werkplek.
Ondernemen van taken (algemeen)	Een CV maken, sollicitatiebrieven schrijven, zoeken naar een passende plek
(Cognitieve) flexibiliteit	Aanpassen aan anderen
Plannen en organiseren	Verantwoordelijkheid dragen
Gedragsevaluatie (zelfreflectie)	Effort-reward-imbalance



1

2

3

WAT ZIJN  
PSYCHOSOCIALE  
BELEMMERINGEN

WELKE STOORNISSEN  
EN BELEMMERINGEN  
ZIJN ER?

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



## MENSEN MET EEN BIPOLAIRE EN GERELATEERDE STOORNIS

De ervaren belemmeringen met een bipolaire stoornis zijn erg afhankelijk van de mate waarin iemand gestabiliseerd is door medicatie (GGZ zorgstandaarden; 2019). Bij een manische episode (manie) is de stemming duidelijk veranderd en is iemand opvallend actiever dan gewoonlijk. Er is meestal een overmaat aan energie en wilskracht. Iemand slaapt vaak erg weinig, is uitgelaten, overschat zichzelf en is moeilijk te remmen. Daardoor krijgt men problemen met het dagelijks functioneren en in het contact met de mensen om zich heen, vaak ontbreekt daarbij het ziekte-inzicht. Bij een hypomanische episode (hypomanie) heeft iemand dezelfde soort verandering van stemming en activiteit, maar in mindere mate dan bij de manie. Een hypomanische episode hoeft daardoor geen grote gevolgen te hebben voor het dagelijks functioneren. Mensen met een hypomanie kunnen zelfs bovengemiddeld productief zijn en zich er prettig bij voelen. Hypomanie is vaak de opmaat naar een manische periode. Bij een depressieve episode (depressie) is iemand somber en veel minder actief dan gewoonlijk. Er is meestal een gebrek aan energie en wilskracht en men heeft een negatieve kijk op zichzelf en de toekomst. Iemand kan slaapproblemen hebben of een veranderde eetlust. Wanneer depressieve en manische fases elkaar afwisselen is duurzame arbeid natuurlijk niet goed mogelijk. Ook wanneer de medicatie goed is ingesteld blijven er vaak schommelingen in het functioneren die het lastig maken voor de werkgever en medewerker om op te anticiperen en aan het werk te blijven.

ALGEMENE BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
<b>Mentale functies</b>	Schommelingen in functioneren (medicatie instabiliteit)
	Manische periode: overmaat aan energie/wilskracht. Iemand slaapt vaak erg weinig
	Depressieve periode: somberheid, slaapproblemen, veranderde eetlust
<b>Tussenmenselijke interacties en relaties</b>	Manische periode: problemen met mensen
<b>Ondernemen van taken (algemeen)</b>	Hypomanische periode: bovengemiddeld productief en zich er prettig bij voelen
<b>Inhibitie</b>	Manische periode: is uitgelaten, overschat zichzelf en is moeilijk te remmen
<b>Initiatief nemen</b>	Depressieve periode: minder actief, gebrek aan energie en wilskracht
<b>Gedragsevaluatie</b>	Manische periode: ontbreken van ziekte-inzicht
	Depressieve periode: negatieve kijk op zichzelf en de toekomst

klik dan

e

de

WAT ZIJN  
PSYCHOSOCIALE  
BELEMNERINGEN

WELKE STOO  
EN BELEMNER  
ZIJN ER?



# HANDREIKING TECHNOLOGIE

KADER SLUITEN ✕

## MENSEN MET DEPRESSIEVE STOORNISSEN

Algemene belemmeringen in het dagelijks functioneren zijn veelal hetzelfde als bij mensen met een bipolaire of gerelateerde stoornis. Depressieve klachten kunnen op het werk een grote rol spelen en ervaren belemmeringen kunnen cognitief, affectief, gedragsmatig en/of lichamelijk van aard zijn en de belastbaarheid van betrokkene inperken zijn (Schene et al., 2016). Dit uit zich o.a. zich niet kunnen concentreren, niets ondernemen of geen initiatief nemen, verzuim, niet instaat tot fysiek zwaar werk (door een gebrek aan energie), omgaan met timemanagement, deadlines en besluiten nemen (executieve functies), belemmeringen ervaren bij (intensieve) sociale contacten met anderen zoals klanten of collega's en mogelijke conflicten met collega's of klanten. Deze factoren kunnen een impact hebben op het behoud van werk naarmate de depressie ernstiger is en lang duurt.

Tevens heeft een depressie impact op het vinden van werk; dit is lastig vanwege gebrek aan initiatief, het vermijden van sociale contacten en algehele energieniveau. Ook is solliciteren lastig voor iemand met depressieve klachten; jezelf goed presenteren in een sollicitatiegesprek terwijl je jezelf niets waard vindt of denkt niets te kunnen is niet eenvoudig.

ALGEMENE BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
<b>Mentale functies</b>	Vermoeidheid, conditiegebrek, energiegebrek, slaapproblemen, veranderde eetlust
	Concentratieproblemen
<b>Tussenmenselijke interacties en relaties</b>	Moeite met sociale interactie, vooral intensieve contacten
	Irritaties, problemen, conflicten met collega's
	Solliciteren, jezelf goed presenteren in een sollicitatiegesprek
<b>Ondernemen van taken</b> (algemeen)	Niet in staat tot fysiek zwaar werk (door energiegebrek)
<b>Initiatief nemen</b>	Minder actief, gebrek aan energie en wilskracht
<b>Plannen en organiseren</b>	Werktempo, tijdsdruk, moeten verantwoord worden van uren
	Time management en deadlines, besluiten nemen
<b>Gedragsevaluatie</b>	Negatieve kijk op zichzelf en de toekomst

klik dan

e

de

WAT ZIJN  
PSYCHOSOCIALE  
BELEMNERINGEN

WELKE STOORNISSEN  
EN BELEMNERINGEN  
ZIJN ER?

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## MENSEN MET EEN ANGSTSTOORNIS

Een angststoornis kan gepaard gaan met belemmeringen in het sociaal functioneren. Het hebben van angstklachten maakt het risico op het krijgen van een angststoornis aanzienlijk groter. En angstklachten gaan vaak samen met depressieve klachten, lichamelijke en spanningsklachten en zijn hiervan niet altijd duidelijk te onderscheiden.

### HIERONDER VOOR SPECIFIEKE ANGSTSTOORNISSEN DE MOGELIJKE BELEMMERINGEN VOOR ARBEIDS-PARTICIPATIE:

- Paniekstoornis: Wanneer mensen met een paniekstoornis wel kunnen werken zijn ze vaak overgevoelig voor grote groepen, drukke ruimtes, lawaai, chaos of hectiek en stress. Werken onder hoge druk met weinig regelmogelijkheden is dan ook ongeschikt.
- Gegeneraliseerde angststoornis (GAS): Hectiek, een hoge werkdruk en weinig regelmogelijkheden laten de klachten verergeren evenals het gebrek aan ervaren controle en structuur.
- Specifieke fobie; impact op werk is vooral aanwezig indien het werk een trigger is voor de fobie.
- Sociale angststoornis (sociale fobie): Werken in groepen of veranderen van sociale omgeving roept veel spanning op. Maar geleidelijke blootstelling daaraan kan (onder goede begeleiding) juist ook een goede oefening zijn die het herstel bevordert

1

2



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## MENSEN MET EEN ANGSTSTOORNIS

	ALGEMENE BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Algemeen	Mentale functies	Vergelijkbaar met depressie
	Tussenmenselijke interacties en relaties	Belemmeringen in het sociaal functioneren
	Omgaan met stress en andere mentale eisen	Overgevoelig voor stress, spanning, hectiek, grote groepen
	Plannen en organiseren	Werken onder hoge druk is lastig
Gegeneraliseerde angststoornis / Generieke fobie	Mentale functies	Behoefte aan geruststelling
	Omgaan met stress en andere mentale eisen	Overgevoelig voor hectiek
	Plannen en organiseren	Problemen met te weinig regelmogelijkheden, en gebrek aan ervaren controle en structuur.
Specifieke fobie (o.a. Agorafobie)	Ondernemen van taken (algemeen)	Probleem indien het werk een trigger is voor de fobie
(Sociale) angst/fobie	Tussenmenselijke interacties en relaties	Werken in groepen of veranderen van sociale omgeving roept spanning op
Somatoforme stoornissen (o.a. Hypochondrie)		



1

2

klik dan

e

de

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



## MENSEN MET DISRUPTIEVE, IMPULSCONTROLE- EN GEDRAGSSTOORNISSEN

Belemmeringen die mensen in deze subgroep kunnen ervaren zijn gerelateerd aan adequaat met emoties en gedrag omgaan. Deze aandoeningen kunnen ertoe leiden dat mensen zich boos of agressief gedragen tegenover mensen. Ze kunnen moeite hebben met het beheersen van hun emoties en gedrag en kunnen regels overtreden.

### HIERONDER VOOR SPECIFIEKE STOORNISSEN EN DE MOGELIJKE BELEMMERINGEN VOOR ARBEIDSPARTICIPATIE:

- Antisociale persoonlijkheidsstoornis: De belangrijkste beperking van mensen met antisociale persoonlijkheidsstoornis is dat het ze niet lukt duurzaam te werken. Ze kunnen zich niet langdurig aanpassen aan anderen. Daarom houden ze zich vaak niet aan regels en afspraken en ontstaan er problemen in de omgang met anderen. Ze houden het meestal niet lang uit bij een werkgever
- Borderline persoonlijkheidsstoornis: De belangrijkste beperking voor werk ligt in de omgang met anderen. Vooral negatieve feedback of kritiek geeft veel problemen, evenals verminderde motivatie als de inhoud van het werk op een bepaald moment de persoon minder bevalt. Ook kan het patroon van ophemelen en vervolgens in de grond boren relaties met collega's en leidinggevenden ernstig verstoren. Door de emotionele instabiliteit is het vaak niet mogelijk dat iemand op het niveau functioneert dat past bij zijn opleiding of capaciteiten.
- Obsessief-compulsieve stoornissen (OCS): Bij een mildere stoornis is het belangrijk dat iemand controle heeft op het volledige werkproces en niet te veel afhankelijk is van anderen. Inspelen op veranderingen kost mensen met OCS echter veel moeite, het hangt daarbij van de werkcontext af of dit een belemmering vormt.

### GEDRAGSSYNDROMEN GERELATEERD AAN FYSIOLOGISCHE VERSTORINGEN EN FYSIEKE FACTOREN:

- eetstoornis;
- slaapstoornis;
- seksuele stoornis;
- postpartem stoornis;
- niet-verslavende middelenmisbruik.



## MENSEN MET DISRUPTIEVE, IMPULSCONTROLE- EN GEDRAGSSTOORNISSEN

	ALGEMENE BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Algemeen	Tussenmenselijke interacties en relaties	Boos of agressief gedrag, regels overtreden
	Inhibitie	Moeite met beheersen van gedrag
	Emotieregulatie	Moeite met beheersen van emoties
Antisociaal	Tussenmenselijke interacties en relaties	Irritaties, problemen, conflicten met collega's
	(Cognitieve) flexibiliteit	Langdurig aanpassen aan anderen, duurzaam werken
		Houden aan regels en afspraken
Borderline	Tussenmenselijke interacties en relaties	Irritaties, problemen, conflicten met collega's.
		Patroon van ophemelen en vervolgens de grond in boren.
	Ondernemen van taken (algemeen)	Niet op eigen niveau kunnen functioneren
	Emotieregulatie	Emotionele instabiliteit
	Initiatief nemen	Motivatie als het werk minder leuk is
	Gedragsevaluatie (zelfreflectie)	Functioneringsgesprekken (en in sommige gevallen de afrekencultuur die daarbij kan horen)
Omgaan met negatieve feedback		
Gedragsstoornissen	(Cognitieve) flexibiliteit	Bij obsessief-compulsieve stoornis: moeite met inspelen op veranderingen
	Plannen en organiseren	Bij obsessief-compulsieve stoornis: controle moeten hebben op het volledige werkproces en niet te veel afhankelijk zijn van anderen



## MENSEN MET TRAUMA- EN STRESSORGERELATEERDE STOORNISSEN

Als gevolg van een trauma of stressor ervaart men de volgende belemmeringen in het dagelijks functioneren:

- cognitieve stoornissen, vooral concentratieverlies;
- prikkelbaarheid, met meer kans op irritaties en conflicten;
- moeite met zelfbeheersing.

Zaken die met het trauma verbonden zijn roepen zoveel spanning (herbeleving) op dat ze iemand tijdelijk belemmeren om te functioneren en lichamelijke klachten als gevolg van spanning o.a. hoofdpijn, spierpijn, lage rugpijn en misselijkheid komen veel voor. Het kan ook gaan om een trauma dat is opgelopen tijdens het werk bekend voorbeeld is daarbij PTSS bij een militair na uitzending. Deze ervaren belemmeringen kunnen een grote impact hebben op het vermogen om te werken (van der Klink & Terluin, 2005). Zo kan een trauma opgelopen in een privé situatie negatieve impact hebben op de werksituatie dit uit zich in verminderde concentratie, energieniveau, schrikachtigheid, irritaties en daarbij leiden tot verzuim.

	ALGEMENE BELEMME- RINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Reactie op ernstige stress, en aanpassingsstoornissen (o.a. PTSS)	Mentale functies	Concentratieproblemen Prikkelbaarheid, schrikachtigheid, Laag energieniveau
	Omgaan met stress en andere mentale eisen	Zaken die met het trauma verbonden zijn roepen veel spanning (herbeleving) op
	Tussenmenselijke interacties en relaties	Irritaties, problemen, conflicten met collega's
	Ondernemen van taken (algemeen)	Ervaren belemmeringen hebben grote impact op vermogen om te werken
	Inhibitie	Moeite met zelfbeheersing
	Emotieregulatie	Emotionele instabiliteit. Moeite met zelfbeheersing
Dissociatieve stoornissen		

klik dan

e

de



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

## MENSEN MET MIDDELENGERELATEERDE EN VERSLAVINGSSTOORNISSEN

Belemmeringen die ervaren worden bij een verslaving zijn (Dingle et al., 2015; Brink, 1999): het niet meer kunnen voldoen aan eisen van uit werk/privé; het hebben van sociale of interpersoonlijke problemen door de verslaving, belangrijke sociale activiteiten en/of werk worden opgegeven of verminderd door middelengebruik. Werken met een verslaving is in sommige gevallen (beperkt) mogelijk. Medewerkers met een verslaving verzuimen vaker, hun productiviteit en de kwaliteit van hun werk is lager en hun verslaving kan zelfs in bepaalde gevallen leiden tot bedrijfsongevallen, bijvoorbeeld bij het werken met machines. Bij mensen met een verslaving die werkloos zijn kan begeleiding naar werk het beste worden gecombineerd met een behandeling voor de verslaving.

	ALGEMENE BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Algemeen	Tussenmenselijke interacties en relaties	Sociale of interpersoonlijke problemen
	Ondernemen van taken (algemeen)	Niet kunnen voldoen aan eisen vanuit werk/privé Productiviteit en de kwaliteit van werk is lager en kan zelfs leiden tot bedrijfsongevallen
Alcoholmisbruik en -afhankelijkheid		
Drugsmisbruik en -afhankelijkheid		

Overige niet gediagnosticeerd →

Overige psychosociale problematiek / niet gediagnosticeerde of geregistreerde psychosociale problematiek

klik dan

e

WAT ZIJN  
PSYCHOSOCIALE  
BELEMMERINGEN?

WELKE STOORNISSEN  
EN BELEMMERINGEN  
ZIJN ER?

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



## MENSEN MET SCHIZOFRENIE, SCHIZOTYPISCHE EN WAANSTOORNISSEN

Kenmerkend voor schizofrenie zijn belemmeringen die zich uiten in wanen, hallucinaties, het wegvallen van de samenhang in spreken en denken, onlogische gedragingen en een gebrek aan emoties en motivatie. De ervaren belemmeringen kunnen zeer verschillend zijn. Wanneer de belemmeringen in een periode samenkomen, spreken we van een psychose. Steeds terugkerende psychoses verdelen het leven van schizofreniepatiënten vaak in 'goede en slechte periodes. Afhankelijk van de persoon en de ernst van de psychosegevoeligheid is volledige belasting wel of niet meer mogelijk (McGurk et al., 2017). Iemands werktempo kan lager liggen en een voltijd baan is niet altijd haalbaar. Ook heeft iemand vaak minder aanpassingsvermogen. Zaken als een nieuwe werkplek of nieuwe collega's kunnen dan ingrijpend zijn. Meestal moeten prikkels in het werk beperkt blijven: een duidelijke structuur, weinig hectiek, lawaai of mensen. Kort na een psychose moet je rekening houden met cognitieve beperkingen (zoals verminderd vermogen om zaken te onthouden, te plannen, zich te concentreren of besluiten te nemen).

	ALGEMENE BELEMME- RINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMNERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Algemeen	Mentale functies	Concentratieproblemen
		Prikkelbaarheid
		Wanen, hallucinaties, wegvallen van de samenhang in spreken en denken, onlogische gedragingen, een gebrek aan emoties en motivatie
	Ondernemen van taken (algemeen)	Verminderde productiviteit
	(Cognitieve) flexibiliteit	Aanpassen aan anderen
	Plannen en organiseren	Werktempo, tijdsdruk, moeten verantwoorden van uren
Psychotische stoornissen	Mentale functies	Kort na een psychose: problemen met zaken onthouden, plannen, zich concentreren of besluiten nemen
	Ondernemen van taken (algemeen)	Tijdens psychoses is minder belasting mogelijk
	Omgaan met stress en andere mentale eisen	Een nieuwe werkplek of nieuwe collega's kunnen stress oproepen. Prikkels in het werk beperken: een duidelijke structuur, weinig hectiek, lawaai of mensen.

klik dan

e

de

WAT ZIJN  
PSYCHOSOCIALE  
BELEMNERINGEN

WELKE STOORNISSEN  
EN BELEMNERINGEN  
ZIJN ER?

# HANDREIKING TECHNOLOGIE

## EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

KADER SLUITEN ✕

### MENSEN MET ORGANISCHE, WAARONDER SYMPTOMATISCHE, VERSTANDELIJKE STOORNISSEN

Bij mensen in deze subgroep (dementie vormen/niet aangeboren hersenletsel) kunnen verschillende belemmeringen optreden die tijdelijk zijn of progressief van aard: geheugenstoornissen, taalproblemen in woord of schrift (afasie), problemen met het uitvoeren van complexe handelingen (apraxie), met het herkennen van voorwerpen (agnosie), met logisch denken, plannen, organiseren en uitvoeren van activiteiten, aandachts- of concentratieproblemen of verminderde mentale verwerkingssnelheid, stoornissen in het denken in beelden (visueel-ruimtelijk denken) of het tekenen of namaken van voorwerpen. In context van werk kunnen deze belemmeringen zorgen voor het niet meer voldoen aan de taakeisen, problemen met deadlines en uiteindelijk verzuim en uitval. Bij niet aangeboren hersenletsel kan re-integratie naar werk plaatsvinden afhankelijk van het verloop van het herstel en de ernst van het letsel.

	ALGEMENE BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN	BELEMMERINGEN IN FUNCTIONEREN GERELATEERD AAN WERK
Algemeen	Mentale functies	geheugenstoornissen, taalproblemen in woord of schrift (afasie)
		het herkennen van voorwerpen (agnosie)
		aandachts- of concentratieproblemen of verminderde mentale verwerkingssnelheid
		stoornissen in het denken in beelden (visueel-ruimtelijk denken) of het tekenen of namaken van voorwerpen
	Ondernemen van taken (algemeen)	uitvoeren van complexe handelingen (apraxie), niet kunnen voldoen aan taakeisen
	Plannen en organiseren	logisch denken, plannen, organiseren en uitvoeren van activiteiten, problemen met deadlines
Dementie		
Niet-aangeboren hersenletsel	Ondernemen van taken (algemeen)	re-integratie naar werk kan plaatsvinden

klik dan

e

de

WAT ZIJN  
PSYCHOSOCIALE  
BELEMMERINGEN

WELKE STOORNISSEN  
EN BELEMMERINGEN  
ZIJN ER?

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR





# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WAT ZIJN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

WELKE STOORNISSEN EN BELEMMERINGEN ZIJN ER? →

TNO onderscheidt in een recent onderzoek verschillende soorten stoornissen en de impact hiervan op het vinden van werk of het behouden van een baan. Wil je hier meer over weten klik dan op één van onderstaande pijlen voor meer informatie

Neurologische stoornissen →

Verstandelijke beperking  
ADHD - Autisme

## OVERIGE PSYCHOSOCIALE PROBLEMATIEK

KADER SLUITEN ✕

Belemmeringen die ervaren kunnen worden kunnen identiek zijn aan hierboven genoemde belemmeringen waarbij de intensiteit kan verschillen en tevens co-morbiditeit (het hebben van 2 of meerdere stoornissen tegelijkertijd) kan optreden. Deze groep kan echter juist geholpen zijn met technologische middelen, ook ter preventie van verergering van de symptomen.

Trauma- & stressor gerelateerde stoornissen →

Reactie op ernstige stress & aanpassingsstoornissen  
Dissociatieve stoornissen

Middelengerelateerde en verslavingsstoornissen →

Alcoholmisbruik en -afhankelijkheid  
Drugsmisbruik en -afhankelijkheid

Schizotypische en waanstoornissen →

Schizofrenie  
Psychotische stoornissen

Organische stoornissen →

Symptomatische, verstandelijke stoornissen  
(dementie, niet-aangeboren hersenletsel)

Overige niet gediagnosticeerd →

Overige psychosociale problematiek / niet gediagnosticeerde of geregistreerde psychosociale problematiek

TERUG NAAR  
STARTFIGUUR



# HANDREIKING TECHNOLOGIE EN PSYCHOSOCIALE BELEMMERINGEN

INLEIDING  
HANDREIKING

START HANDREIKING

VERANTWOORDING →

**Deze handreiking is ontwikkeld met financiering van Instituut Gak.**

Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, projecten en leerstoelen.

## AUTEURS

TNO: Kim Kranenborg, Petra Teeuwen, Marian Schoone-Harmsen, Michiel de Looze, Astrid Hazelzet, Ellen Wilschut, Anita Cremers, Roland Blonk, Harry de Boer

## DEZE HANDREIKING IS MEDE TOT STAND GEKOMEN MET HULP VAN

Yannick Bleeker (Regioplan, Coalitie voor technologie en inclusie)  
Inge Bongers (GGzE, Tilburg University/Tranzo)  
Addy Borst (Carapax IT)  
Leendert Bos (Kennisalliantie Inclusie en Technologie en Cedris)  
Niels Chavannes (LUMC, NeLL)  
Aad Francissen (TingIT)  
Branko Hagen (Zelfstandige Werk en Inkomen, Coalitie voor inclusie)  
Marianne Holleman (Arbeidsdeskundigen - AKC)  
Rens Kortmann (TU Delft)  
Roland van Kraaij (Senzer)  
Maïte van der Riet (Gemeente Zoetermeer, TingIT)  
Jaap Schrieke (GGZ Nederland)  
Anthony Stigter (VNO NCW)  
Paul Vermeer (AutiTalent)  
Frank Visser (Philips)  
Tinka van Vuuren (Loyalis, Open Universiteit)  
Renço Wesseling (WeenerXL)

## VORMGEVING

Jennifer van Oers-Keek (Coek Design)

**TNO** innovation  
for life

TNO werkt op het gebied van inclusieve technologie samen met Cedris en SBCM in de Kennisalliantie Inclusie en Technologie

[www.inclusivetechnologie.nl](http://www.inclusivetechnologie.nl)